

**Penegakan HAM  
TENAGA KERJA INDONESIA**

---

Sanksi Pelanggaran Pasal 72

Undang-undang No. 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta

1. Barangsiapa dengan sengaja dan tanpa hak mengumumkan atau memperbanyak suatu ciptaan atau memberi izin untuk itu dipidana dengan pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah)
2. Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu), dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah)

# **PENEGAKAN HAM TENAGA KERJA INDONESIA**

THAMRIN S

Penerbit **Alaf Riau**

Pekanbaru

2018

**PENEGAKA HAM  
TENAGA KERJA INDONESIA**

---

Penulis  
Thamrin S

Editor  
Zulkarnaini

Sampul  
Syamsul Anwar

Foto Sampul  
[www.donibastian.com](http://www.donibastian.com)

Perwajahan  
Arnain '99

Cetakan I  
Januari 2018

Penerbit:  
**Alaf Riau Publishing**  
Jl. Rajawali Sakti No. 99 Pekanbaru  
Telp. (0761) 7875794 E-mail: [arnain\\_99@yahoo.com](mailto:arnain_99@yahoo.com)

ISBN 978-602-5531-12-5

## PRAKATA PENULIS

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Selanjutnya shalawat beriring salam kepada sang pembaharu peradaban di muka bumi ini, yakni Nabi Muhammad SAW. Kita meyakini bahwa tanpa petunjuk dan ajaran yang benar dari Allah dan Rasul-Nya, sangat mungkin tidak akan ada karya yang bisa ditunjukkan. Termasuk untuk dapat menghadirkan buku ini, tentu tidak lepas dari petunjuk dan ajaran yang benar dari Allah dan Rasul-Nya.

Pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada setiap orang, dan pilihan terhadap pekerjaan. Pasal 38 ayat (2) UUD No. 39 Tahun 1999, menjelaskan “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Termasuk yang memilih bekerja di luar negeri. Tanggung jawab pemerintah kaitannya dengan Hak Asasi Manusia, menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan Hak Asasi Manusia, baik diatur UUD No. 39 Tahun 2004 maupun hukum internasional Hak Asasi Manusia.

Dari banyaknya kasus yang dialami Tenaga Kerja Indonesia di

luar negeri, membuktikan betapa buruknya manajemen pengiriman yang telah dilaksanakan pemerintah Indonesia. Di samping itu adanya kesan bahwa Pemerintah Indonesia masih setengah hati untuk mengurus dengan lebih baik Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, serta kurangnya upaya untuk melakukan pembelaan terhadap hak-haknya. Akibat dari itu, banyak Tenaga Kerja Indonesia mendapatkan perlakuan yang buruk dari majikan di tempat mereka bekerja, sehingga terabaikan perlindungan Hak Asasi Manusia dalam rangka penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

Agar pelanggaran Hak Asasi Manusia atas Tenaga Kerja Indonesia tidak selalu terulang, pemerintah diharapkan meninjau kembali regulasi UU tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Perlu juga dipikirkan agar koordinasi antar instansi terkait perlu regulasi yang dapat memberikan tanggung jawab terhadap perlindungan Hak Asasi Manusia, serta anggaran yang memadai bagi setiap instansi terkait terhadap penanganan pelanggaran Hak Asasi Manusia atas Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri tersebut.

Atas terbitnya buku ini, pada kesempatan ini pula penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah berjasa. Semoga keikhlasan dan ketulusan yang telah dicurahkan kepada penulis, mendapat balasan yang setimpal dan perlindungan dari Allah SWT. *Amin Yarabbal 'Alamin.*

Pekanbaru, 29 Desember 2017

**Thamrin S**

## DAFTAR ISI

<b>PRAKATA PENULIS .....</b>	<b>5</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>7</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	 <b>11</b>
 <b>BAB II KONSEP DASAR DAN PERKEMBANGAN HAM</b>	 <b>21</b>
A. Pengertian HAM .....	21
B. Sejarah Perkembangan HAM .....	23
C. Konsep Dasar HAM .....	28
D. Penerapan HAM di Indonesia .....	34
E. HAM dalam Perspektif UU No. 39 Tahun 2004 .....	43
F. Fungsi Komnas HAM terhadap Penegakan HAM .	47
 <b>BAB III PROSEDUR DAN PERSYARATAN</b>	
<b>PENEMPATAN TKI DI LUAR NEGERI .....</b>	<b>55</b>
A. Prosedur Penempatan TKI di Luar Negeri .....	55
B. Perlengkapan Dokumen TKI ke Luar Negeri .....	61
C. Persyaratan Pemberangkatan TKI ke Luar Negeri	73
D. Sanksi terhadap Pelaksana Penempatan TKI di Luar Negeri .....	77

<b>BAB IV PERLINDUNGAN HAM KASUS</b>	
<b>PELANGGARAN HUKUM TKI DI LUAR NEGERI</b>	<b>87</b>
A. Perlindungan HAM terhadap TKI di Luar Negeri .	87
B. Deskripsi Kasus Pelanggaran HAM TKI di Luar Negeri	99
 <b>BAB V URGENSI PENEGAKAN HAM</b>	
<b>TERHADAP TKI DI LUAR NEGERI</b> .....	<b>109</b>
A. Koordinasi dalam Penegakan HAM TKI di Luar Negeri .....	109
B. Perlindungan WNI di Luar Negeri dari Perspektif HAM	115
C. Analisis Koordinasi Penegakan HAM terhadap TKI di Luar Negeri .....	125
 <b>BAB VI PENUTUP</b> .....	<b>129</b>
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>131</b>



Bab I

# PENDAHULUAN



## Bab I

# PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ini dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun sprituil.

Dasar yuridis pembangunan ketenagakerjaan yang merupakan bagian integral dari pembangunan nasional. Hal tersebut sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, menyebutkan tujuan dari pembentukan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), yaitu untuk “melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”.

Untuk mewujudkan masyarakat sejahtera salah satunya adalah

memiliki pekerjaan, karena dengan pekerjaan seseorang mendapatkan sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tergambar dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dengan pekerjaan seseorang akan dapat mempertahankan hidup dan kehidupan, karena mempertahankan hidup dan kehidupan merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia. Begitu pula untuk menentukan pilihan terhadap pekerjaan sesuai dengan pilihannya. Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM) menyebutkan bahwa “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Sedangkan pemerintah wajib dan bertanggung jawab menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan Hak Asasi Manusia (HAM), yang diatur dalam undang-undang, peraturan perundang-undangan lain, dan hukum internasional tentang hak asasi manusia yang diterima oleh negara Republik Indonesia. Bentuk kewajiban dan pemerintah, meliputi langkah implementasi yang efektif dalam bidang hukum, politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan keamanan negara, dan bidang lainnya (Pasal 71 dan 72 Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM)).

Pekerjaan merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia, oleh karena itu pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting bagi setiap orang, karena dengan pekerjaan dapat melanjutkan kehidupannya. Pekerjaan dapat pula dimaknai sebagai sumber untuk mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri maupun untuk keluarganya. Dengan pekerjaan manusia akan merasa hidupnya lebih berharga, bukan hanya sekedar untuk dirinya serta keluarganya, tetapi juga untuk lingkungannya. Oleh karena itu, pe-

kerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada setiap orang yang selalu harus dijunjung tinggi dan dihormati.

Pentingnya pembelaan terhadap Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D Ayat (2) menegaskan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Kemudian Pasal 28I Ayat (4) menyatakan pula bahwa “Perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah”.

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 tersebut di atas, sebagai landasan normatif mengandung makna ganda, yakni memberikan hak dasar kepada warga negara berupa pekerjaan dan penghidupan yang layak serta membebani kewajiban kepada negara untuk memenuhinya. Namun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa negara belum mampu memenuhi hak dasar tersebut sepenuhnya, karena kompleksnya permasalahan di bidang ketenagakerjaan<sup>1</sup>.

Atas dasar hal demikian, maka dari pertimbangan filsafati ditetapkan Undang-undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, maka jelaslah bahwa pemerintah telah menunjukkan keseriusan dan komitmennya untuk memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, atas dasar penghormatan dan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM).

Hak asasi merupakan hak yang melekat pada setiap diri manusia secara kodrat yang merupakan anugerah Tuhan Yang Maha Esa, karena itu dikatakan bersifat universal, karena yang memiliki hak itu adalah manusia sebagai makhluk Tuhan. Sebagai manusia, maka wajib diperlakukan secara manusiawi, dan ini berlaku bagi semua manusia, kapan saja dan dimana saja berada, termasuk Tenaga Kerja Indonesia

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Hukum Penempatan dan Perlindungan TKI*, Universitas Brawijaya, Malang, 2010, hlm. 1-2.

yang bekerja di luar negeri tanpa memandang jenis kelamin, kewarganegaraan, warna kulit, agama, status sosial dan lainnya.

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, bahwa “Hak Asasi Manusia seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”.

Dalam penjelasan umum alinea pertama Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia disebutkan “Bahwa manusia dianugrahi oleh Tuhan Yang Maha Esa akal dan budi yang memberikan kepadanya kemampuan untuk membedakan yang baik dan yang buruk yang akan membimbing dan mengarahkan sikap dan perilaku atau perbuatannya. Dengan akal budinya, maka manusia memiliki kebebasan untuk memutuskan sendiri perilaku dan perbuatannya. Di samping itu, untuk mengimbangi kebebasan tersebut manusia memiliki kemampuan untuk bertanggung jawab atas semua tindakan yang dilakukannya”. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri dalam perspektif Hak Asasi Manusia dimaksudkan melindungi dan menjaga harkat dan martabat kemanusiaannya. Lalu Husni (2010) menyebutkan bahwa hak Tenaga Kerja Indonesia meliputi Hak asasi sipil dan politik dan hak Asasi ekonomi, sosial, dan budaya<sup>2</sup>.

Hak asasi sipil dan politik antara lain Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri bebas dari perbudakan dan penghambaan, bebas dari penyiksaan dan perlakuan maupun hukuman yang kejam, tanpa berperikemanusiaan ataupun yang merendahkan derajat kemanusiaan, hak untuk memperoleh pengakuan hukum dimana saja sebagai pribadi,

---

<sup>2</sup> Lalu Husni, Hukum Penempatan... *Op. Cit*, hlm. 16.

hak untuk pengampunan hukum yang efektif bebas dari penangkapan, penahanan sewenang-wenang, hak atas peradilan yang adil dan didengar pendapat yang dilakukan oleh pengadilan yang independen dan tidak memihak, hak atas praduga tidak bersalah, hak untuk berhimpun dan berserikat. Sedangkan hak asasi ekonomi, sosial, dan budaya antara lain meliputi hak atas jaminan sosial, hak untuk bekerja, hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, hak untuk membentuk dan bergabung ke dalam serikat buruh, hak untuk istirahat dan waktu senggang dan hak atas pendidikan.

Begitu pentingnya hak tersebut dalam negara hukum, maka dalam konsideran menimbang huruf d Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, menegaskan bahwa “Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesejahteraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia”. Berdasarkan pertimbangan ini jelaslah bahwa perlindungan terhadap hak asasi tenaga kerja Indonesia menjadi alasan ditetapkannya beberapa asas/prinsip yang akan dijadikan landasan dalam perumusan norma penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Munculnya berbagai kasus yang dialami Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, membuktikan bahwa masih lemahnya tanggung jawab Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Beberapa kasus Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, antara lain kasus yang dialami oleh Nirmola Bonat asal Kupang Nusa Tenggara Timur, sebagai Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Malaysia. Dalam kasus penganiayaan fisik yang luar biasa, sehingga harapan untuk merubah kehidupan dirinya dan keluarganya, hanya tinggal harapan. Di samping itu penganiayaan dialaminya juga berimplikasi terhadap kondisi rohaninya. Dari kasus yang dialami Nirmala Bonat Asal Nusa Tenggara Timur (NTT), pada tanggal 27

November 2008, majikan Nirmala Bonat divonis bersalah oleh Mahkamah Kuala Lumpur dengan 18 tahun tahanan kota. Hari yang tak terlupakan seumur hidupnya, karena selama empat tahun seorang Nirmala Bonat menjadi korban kebengisan majikannya, dan berjuang untuk mendapat perlindungan hukum selama bekerja hanya sia-sia belaka. Kasus Nirmala Bonat adalah salah satu cermin bagaimana *access to justice* itu sangat mahal bagi Tenaga Kerja Indonesia. Kasus ini sekaligus menjadi *bad practice* bagi penegakan hukum dan keadilan Tenaga Kerja Indonesia<sup>3</sup>.

Kasus lain seperti yang dialami oleh Tati Binti Durakman umur 26 tahun, seorang Tenaga Kerja Wanita (TKW) Warga RT 25 RW 05 Desa Sanca Kecamatan Gantar Kabupaten Indramayu, dianiaya majikannya di Arab Saudi. Kedua kakinya tidak mampu bergerak. Menurut keterangan dari suaminya Carla bahwa istrinya berangkat menjadi Tenaga Kerja Indonesia melalui PT Rizka Berkah Guna pada tanggal 16 Nopember 2010. Tati disiksa majikannya Ali Ibrohim Al-Amir dan Istrinya Aminah sekitar 1,5 tahun. Tati dianiaya karena majikannya berusaha akan memperkosanya dan Tati berusaha melakukan perlawanan. Perlawanannya berakibat dirinya mendapat penganiayaan dari majikannya, sehingga kedua kakinya tidak bisa bergerak dan akhirnya lumpuh<sup>4</sup>.

Kasus lain yang dialami Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yang menjadi perhatian publik, adalah kasus yang menimpa seorang Tenaga Kerja Indonesia bernama Ruyati binti Satubi umur 54 tahun meregang nyawa di tangan algojo pemerintah Arab Saudi. Ruyati dijatuhkan hukum pancung setelah ia divonis bersalah membunuh majikannya Khairiyah Hamid binti Mijlid. Kasus pembunuhan yang

<sup>3</sup> Migrant Care, *Sikap Migrant Care Terhadap Problematika Buruh Migran Indonesia*, Migrant Care dan Cordaid, Jakarta, 2008, hlm. iv.

<sup>4</sup> <http://www.kompasiana.com/irfanjf/Kasus-pelanggaran-ham-kepada-tki-tkw.54f9897da33311d0668b48ce>, diakses Senen 2 Nopember 2015.



akhirnya menjerat Ruyati divonis bersalah karena membunuh majikannya dengan menggunakan sebilah pisau dapur. Ruyati dijatuhi vonis hukuman mati karena dia telah membunuh. Sebenarnya Ruyati bisa mendapatkan pengampunan, syaratnya ia harus memperoleh ampunan dari keluarga yang telah dibunuh. Sayang hingga pembacaan vonis, pihak keluarga korban belum memaafkan Ruyati.

Sebagai Pembantu Rumah Tangga, Ruyati sebelumnya sudah pernah bekerja di Arab Saudi, namun kasus ini terjadi ketika ia berangkat kedua kalinya. Untuk berangkat kedua kalinya dari syarat administrasi, Ruyati sebenarnya tidak bisa berangkat lagi. Karena alasan umur sudah melebihi persyaratan yang diperbolehkan peraturan, namun keterangan umur dalam paspor Ruyati umurnya dimudakan 9 tahun oleh Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Pengalaman buruk yang dialami Ruyati selama bekerja dengan majikannya tersebut, sering gaji telat dibayarkan, untuk mendapatkan gaji harus berjuang terlebih dahulu. Di samping itu, Ruyati juga sering mendapatkan penganiyaan dari majikannya<sup>5</sup>.

Dari banyaknya kasus yang dialami Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, membuktikan betapa buruknya manajemen pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri. Di samping itu adanya kesan bahwa Pemerintah Indonesia masih setengah hati untuk mengurus dengan lebih baik Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, serta kurangnya upaya pemerintah untuk melakukan pembelaan terhadap hak-haknya. Akibat dari itu, banyak Tenaga Kerja Indonesia mendapatkan perlakuan yang buruk dari majikan di tempat mereka bekerja, sehingga terabaikan perlindungan Hak Asasi Manusia dalam rangka penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

---

<sup>5</sup> Juana Jahenan, *seputar-pati.blogspot.co.id. informasi seputar pati, 40 triliun Sumbangan TKI untuk Negera*. Diakses Sabtu, 21 Nopember 2015.



Bab II

# **KONSEP DASAR DAN PERKEMBANGAN HAM**



## Bab II

# KONSEP DASAR DAN PERKEMBANGAN HAM

### A. Pengertian HAM

Dari berbagai istilah dalam literatur, Hak Asasi Manusia terjemahan dari bahasa Perancis disebut “*droits de l’homme*” berarti hak manusia, bahasa Inggris disebut “*human rights*”, bahasa Belanda disebut “*mensrechten*”. Dalam kepustakaan lain digunakan “hak-hak dasar”, terjemahan dari bahasa Inggris “*basic rights*” dan bahasa Belanda disebut “*grondrechten*”. Dalam kepustakaan bahasa Indonesia disebut “hak-hak asasi manusia”<sup>1</sup>.

Hak Asasi Manusia, sering juga disebut hak kodrat, hak dasar manusia, hak mutlak atau dalam bahasa Inggris disebut *natural rights*, *human rights*, dan *fundamental rights*. Dalam bahasa Belanda dikenal *grond rechten*, *mensen rechten*, dan *rechten van mens*. Istilah tersebut menunjukkan bahwa titik beratnya ialah pengakuan adanya hak manusia sendiri. Dalam kehidupan bermasyarakat, konkretnya dalam tataran praktis sebagaimana disinggung sebelumnya hak asasi bergandeng tangan dan tidak dapat lepas dari kewajiban

---

<sup>1</sup> Bahder Johan Nasution, Negara Hukum ..., *Op. Cit*, hlm. 129.

asasi dan tanggung jawab asasi<sup>2</sup>.

Istilah Hak Asasi Manusia (*human rights*), dalam *Balack's Law Dictionary*<sup>3</sup>, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan *human right* dapat juga dipadankan dengan istilah *civil right*, mengenai istilah dari dua *right* tersebut adalah “*Human rights is the the freedoms, immunities and benefits that arccording to the modern valuesall human beings should be able to claim as a matter of right in the society in which the laive... civil right is the individual rights of personal liberty guaranteed by the Bill of right and by the 13th, 14th, 15 th and 19th amendements, as well as bi lagaslation such as the voting right act. Civil right include the right to vote, the right to do due process, and the right of ecual protection under the law*”.

Secara harfiah Hak Asasi Manusia (HAM), adalah hak yang melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng, oleh karena itu HAM harus dihormati, dilindungi dan dipenuhi, tidak ada suatu kuasa apapun yang dapat mengurangi, merampas serta mengabaikannya. Hak Asasi manusia adalah hak-hak yang dimiliki manusia semata-mata karena ia manusia. Seperti dikemukakan oleh Ramdon Maning, bahwa hak asasi manusia ialah hak yang dimiliki oleh seseorang karena orang itu adalah manusia<sup>4</sup>.

Bertolak dari perbedaan peristilahan dimaksud di atas, pengertian hak asasi manusia menurut Deklarasi Universal hak Asasi Manusia, adalah hak untuk kebebasan dan permsamaan dalam derajat yang diperoleh sejak lahir serta tidak dapat dicabut dari seseorang. Sedangkan menurut Undang-undang RI No. 39 Tahun 1999, tentang Hak Asasi Manusia, hak asasi manusia didefinisikan sebagai hak dasar

<sup>2</sup> Masyhur Effendi dan Taufani S Evandri, *HAM Dalam Dinamika/Dimensi Hukum, Politik, Ekonomi, dan Sosial*, Chalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 9.

<sup>3</sup> Henry Campbell Balck, *Black's Law Dictionary*, ninth Edition, West Publishing Co, United \States of Amerika, 2009, hlm. 280 dan 281.

<sup>4</sup> Any Suryani, *Tanggung Jawab...*, *Op. Cit*, hlm 45.

yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng, oleh karena itu harus dilindungi, dihormati, dipertahankan dan tidak boleh diabaikan, dikurangi atau dirampas oleh siapapun. Pengertian hak asasi manusia tersebut sekurang-kurangnya mengandung tiga hak elementer yang tidak boleh dicabut dari seseorang sebagai individu, yakni hak untuk hidup, hak untuk tidak dianiaya, dan adanya kebebasan<sup>5</sup>.

Hak Asasi Manusia sebagai hak kodrati yang dimiliki oleh setiap manusia dilahirkan dan hak yang melekat seumur hidup dan tidak dapat diganggu gugat oleh siapapun. Hak-hak ini berisi kesamaan atau keselarasan tanpa membedakan suku, golongan, keturunan, jabatan lain sebagainya antara setiap manusia yang pada hakikatnya adalah sama-sama ciptaan Tuhan.

## **B. Sejarah Perkembangan HAM**

Alinea I Piagam PBB yang disusun oleh para pendiri (*the founding fathers*) PBB di San Francisco tahun 1945, tujuan utama organisasi PBB ini antara lain untuk menghapus penderitaan umat manusia. Pada alinea II menekankan pengakuan adanya hak-hak fundamental manusia (*fundamental human rights*), dan penghormatan atas martabat manusia dan nilai-nilai kemanusiaan. Sehingga antara hak asasi manusia dan kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan. Pada tahun 1945 PBB berusaha menyusun satu deklarasi Hak Asasi Manusia.

Karel Vasak dalam Masyhur Effendi Cs, dalam satu uraiannya berjudul “*A 30 Years Struggle*” (*The Sustained Effort to Give Force of Law to the Universal Declaration of Human Rights*), antara lain menjelaskan bahwa tugas utama PBB dalam bidang Hak Asasi Manusia, yaitu sebagai berikut:

---

<sup>5</sup> Bahder Johan Nasution. *Negara Hukum ...*, Op. Cit, hlm. 130 – 131.

- a. Memproklamasikan Deklarasi Hak Asasi Manusia sedunia sebagai standar utama untuk kemajuan umat manusia dan semua negara.
- b. Menyusun beberapa traktat/perjanjian internasional dalam bidang Hak Asasi Manusia yang mengikat negara-negara yang meratifikasinya.
- c. Mengusahakan suatu badan supervise yang mengadakan observasi terhadap perjanjian/traktat.
- d. Sejak tahun 1998 telah dibentuk Mahkamah (Pengadilan Kriminal Internasional) ICC (*International Criminal Court*). Ak Asasi manusia yang mengikat negara-negara yang meratifikasinya.

Proklamasi Hak Asasi Manusia PBB pada tanggal 10 Desember 1948 yang disepakati oleh 48 Negara dan tidak satupun negara menantang. Deklarasi tersebut oleh sebagian ahli hukum disebut sebagai bagian dari Undang-Undang PBB. Statusnya merupakan satu pedoman yang dapat dipercaya, sekaligus interpretasi resmi dari Piagam PBB<sup>6</sup>.

Diawal kepemimpinan Soeharto tahun 1966 – 1998, rakyat menaruh harapan yang besar, khususnya dalam rangka pemulihan kehidupan dan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks ini, tidak ketinggalan juga perhatian terhadap upaya-upaya perlindungan dan jaminanatas HAM. Meskipun UUD 1945 telah berlaku pasca dekrit Presiden 5 Juli 1959, akan tetapi dirasa perlu untuk segera dikeluarkan kebijakan-kebijakan yang sistematis dan strategis dalam penegakan HAM di Indonesia<sup>7</sup>.

Kepentingan yang paling mendasar dari setiap warga negara adalah perlindungan terhadap hak-haknya sebagai manusia. Hak asasi manusia merupakan konsep kemanusiaan dan relasi sosial yang di-

<sup>6</sup> Masyhur Effendi dan Taufani S. Evandri, *Ghalia Indonesia*, Jakarta, 2014, hlm. 99.

<sup>7</sup> Jimly Asshiddiqie dan Hafid Abbas, *Hak asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia dari UUD 1945 sampai dengan Perubahan UUD 1945 Tahun 2002*, Kencana, Jakarta, 2015, hlm. 110.



lahirkan dari sejarah peradaban manusia di seluruh penjuru dunia. Secara istilah hak asasi diartikan sebagai hak yang melekat pada martabat manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan, dan hak tersebut dibawa manusia sejak lahir di muka bumi, sehingga hak tersebut bersifat fitri (kodrat), bukan merupakan pemberian manusia atau negara<sup>8</sup>.

Perkembangan konsep Hak Asasi Manusia (HAM) dapat ditelusuri secara historis. Perkembangannya dapat dilihat di negara Barat. Pengakuan dan perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia tidak hanya terdapat dalam masyarakat dan negara. Fakta sejarah,<sup>9</sup> menunjukkan bahwa yang memulai mempermasalahkan hak-hak asasi manusia adalah pemikir-pemikir di negeri Barat. Baru dalam perkembangannya kemudian, mulai dibandingkan konsep-konsep Barat dengan konsep-konsep sosialis dan konsep-konsep dari dunia ketiga tentang hak-hak asasi manusia.

Kapan dimulainya perjuangan hak asasi manusia tidak dapat dipastikan, karena dari berbagai ajaran dalam kitab suci sudah ada sejak dahulu kala. Bahder Johan Nasution<sup>10</sup>, menjelaskan bahwa perjuangan hak asasi manusia sudah ada dalam kisah ajaran agama tentang perjuangan Nabi Ibrahim terhadap Raja Namrudz, kisah perlawanan Nabi Musa terhadap kekejaman Raja Fira'un dan kisah-kisah lainnya. Pada hakekatnya merupakan perjuangan terhadap kebebasan manusia dari tindak kekerasan penguasa. Dalam kenyataannya pada saat hak-hak manusia dilanggar, justru manusia disadarkan akan hak-haknya tersebut, sehingga timbul dorongan untuk mempertahankannya dengan berbagai upaya dicoba untuk mencegahnya, agar jangan sampai timbul ancaman atau berbagai pelanggaran.

---

<sup>8</sup> Moh. Mahfud. MD, *Dasar-Dasar dan Struktur Ketatanegaraan Indonesia*, UU Press, Yogyakarta, 1993, hlm. 41.

<sup>9</sup> Bambang Sunggono dan Haries Harianto, *Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Mandar Maju, Bandung, 2009, hlm. 71 -72.

<sup>10</sup> Bahdar Johan Nasution, *Negara Hukum...*, *Op. Cit*, hlm. 132.

Di negara Barat, Revolusi Perancis dianggap sebagai tonggak perjuangan hak asasi manusia (pertengahan abad 17). Dalam rangkai revolusi Perancis sudah ada usaha-usaha untuk merumuskan serta memperjuangkan beberapa hak yang dianggap suci dan harus dijamin. Sejarah menunjukkan bahwa keinginan untuk menegakkan hak dan persamaan selalu diungkapkan sebagai salah satu aspek kemerdekaan.

Dalam perjuangan kemerdekaan merupakan sebuah motor yang mempunyai arti yang sangat penting. Hal ini disebabkan adanya kenyataan-kenyataan, pertama, bahwa semua perang dilakukan untuk kemerdekaan, kedua, bahwa semua revolusi dimulai untuk kemerdekaan dan ketiga, bahwa percobaan manusia dilapangan ilmu pengetahuan, ekonomi dan tehnik mendapat daya pendorongnya dari keinginan untuk mencapai kemerdekaan<sup>11</sup>.

Hak Asasi Manusia secara terpadu dimulai di Inggris dengan dirumuskannya hak asasi manusia dalam piagam *Magna Charta* pada tahun 1215, isi pokoknya adalah bahwa kewenangan harus mewujudkan dan sekaligus harus memberikan perlindungan atas hak-hak asasi baik hak politik, ekonomi sosial dan individu, karena itu perlu ditekankan bahwa sejak kelahirannya pemikiran dan gerakan hak asasi manusia tidak pernah dimaksudkan untuk memberikan kebebasan atau hak otonomi individual tanpa batas di luar sistem kehidupan sosial politik, melainkan memperjuangkan bagaimana individu-individu dapat berintegrasi membentuk suatu sistem kehidupan yang menjamin hak-hak tersebut<sup>12</sup>.

Perkembangan perjuangan hak asasi manusia pada tahun 1628 di Inggris kembali memelopori pengakuan terhadap hak asasi manusia melalui *Pettition of rights*, yaitu petisi dari Dewan perwakilan yang mengajukan berbagai pertanyaan mengenai hak-hak rakyat beserta jaminannya kepada raja yang menjawabnya dihadapan sidang badan

<sup>11</sup> Bambang Sunggono dan Aries Harianto, Bantuan Hukum ..., *Op.Cit*, hlm. 73.

<sup>12</sup> Bahder Johan Nasution, Negara Hukum ..., *Op.Cit*, hlm. 133.

perwakilan. Dari pertanyaan dan jawaban diperoleh penegasan mengenai hak-hak rakyat yang harus dihormati oleh pemegang kekuasaan. Pada tahun 1670 ditetapkan *Habeas Corpus Act*, yaitu berisi titah atau perintah raja agar setiap orang yang ditahan segera dihadapkan kemuka hakim dan diberi tahu atas tuduhan apa ia ditahan<sup>13</sup>.

Perkembangan hak asasi manusia terlihat dari ditetapkannya *Magna Charta* tahun 1215 di Inggris yang bertujuan untuk mengembangkan tradisi bahwa hukum adalah lebih tinggi dari raja, Pada tahun 1628 Inggris mempelopori pengakuan terhadap hak asasi manusia melalui *Petition of Rights*, yaitu hak Dewan perwakilan untuk bertanya kepada raja tentang hak-hak rakyat beserta jaminannya. sedangkan tahun 1670 ditetapkan *Habeas Corpus Act* yang berarti prinsip hukum, bahwa setiap orang yang ditahan harus atas perintah hakim.

Dari ajaran John Locke<sup>14</sup>, bahwa negara menerima kedaulatan dari rakyat, dengan tujuan menjamin agar setiap warga Negara tidak dilanggar hak-haknya dan tidak melanggar hak satu sama lain diantara warga negara. Sehingga tugas negara menyelenggarakan keteraturan dan ketentraman umum. Pemikiran John Locke membawa perubahan ketatanegaraan Inggris yang semula menganut paham kedaulatan raja menjadi kedaulatan rakyat. Sehingga posisi parlemen menjadi kuat dan tidak hanya sebagai penasihat raja tetapi berubah menjadi pembuat kebijakan yang dihendaki rakyat yang harus dijalankan oleh raja.

Perkembangan hak asasi manusia yang terjadi di Perancis dipelopori J.J. Rousseau dan Lafayette pada tahun 1798 yang melahirkan *La declaration des droits de l'homme et du Citoyen*, berarti penghapusan pemerintahan feodal dan penindasan terhadap hak asasi manusia. Perkembangan berikutnya setelah berakhirnya perang dunia kedua, maka negara-negara yang menang secara bersama-sama mendirikan Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) dengan memper-

---

<sup>13</sup> *Ibid*, hlm 134.

<sup>14</sup> *Ibid*, 135.

juangkan “*resfec for human right and for fundamental freedom*, yaitu “Penghormatan atas hak asasi manusia dan kebebasan fundamental, yang akhirnya melahirkan pernyataan hak asasi manusia sedunia yang dikenal “*The Universal Declaration of Human Rights*” dan diterima secara aklamasi oleh negara-negara anggota dalam persidangan Majelis Umum PBB pada tahun 1948<sup>15</sup>.

Deklarasi yang disepakati secara aklamasi tersebut di atas belum mampu untuk membebaskan manusia dari penghisapan manusia atas manusia. Karena itu Perserikatan Bangsa Bangsa masih perlu mencari landasan yuridis yang dapat mengikat seluruh bangsa dan negara di dunia, dengan menyusun perjanjian yang dapat mengikat secara yuridis. Sehingga pada tahun 1966 deklarasi yang ditetapkan pada tahun 1948 menyetujui secara aklamasi ‘*Covement on Civil and Political Rights*, sebagai peraturan pelaksanaan dari deklarasi<sup>16</sup>.

Sejarah panjang dan berbagai peristiwa berat yang dihadapi untuk lahirnya Hak Asasi Manusia oleh berbagai negara di dunia. Dengan begitu pentingnya melindungi kepentingan manusia sebagai individu, msayarakat, dan warga negara. Maka Pemerintah Republik Indonesia menetapkan Undang-Undang RI No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM).

### C. Konsep Dasar HAM

Asal usul gagasan mengenai hak asasi manusia<sup>17</sup>, bersumber dari hak kodrati dan teori hak kodrati (*natural right theory*). Teori kodrati mengenai hak-hak itu bermula dari teori hukum kodrati (*natural law theory*). Sehingga pembahasan Hak Asasi Manusia tidak terlepas dari pandangan agama yang meletakkan Hak Asasi Manusia sebagai otoritas Tuhan. Oleh karena itu, pemaknaan Hak Asasi Manusia sangat

---

<sup>15</sup> *Ibid*, 137.

<sup>16</sup> Bambang Sunggono dan Aries Harianto, Bantuan Hukum ..., *Op. Cit.* hlm 77.

<sup>17</sup> Prawitra Thalib, *Filsafat Tentang Hukum Hak Asasi Manusia*, Yarma Widya, Bandung, 2013, hlm. 112.

tergantung pada penafsiran doktrin agama untuk menetapkan Hak Asasi Manusia, karena dalam konteks keagamaan setiap manusia dianggap suci, dan hak merupakan pemberian Tuhan, sehingga menimbulkan sifat kemanusiaan. Dari konteks sumber Hak Asasi Manusia menurut hukum alam memandang eksistensi manusia di dalam kebesaran alam, sehingga setiap individu berada dalam keadaan bebas, mampu menentukan tindakan mereka dan memiliki kemandirian tanpa terikat pada keinginan atau wewenang orang lain. Sedangkan kaum positivis klasik menyangkal bahwa Hak Asasi Manusia berasal dari Tuhan, melainkan timbul karena pemberian negara dan para pejabatnya, namun teori positivisme ini memberikan kontribusi terhadap Hak Asasi Manusia, sehingga Hak Asasi Manusia dapat diimplementasikan karena diakomodir melalui hukum positif.

Keberadaan hak asasi manusia sebagai hak kodrati dapat didekati dari sudut pandang teoritik tentang sumber hak asasi manusia, artinya apakah hak itu diberikan oleh negara melalui undang-undang atau merupakan bawaan kodrat manusia sebagai pemberian Tuhan. Dengan kata lain pendekatan yang paling berpengaruh terhadap hak asasi manusia, digtemui dalam perbedaan antara hak-hak yang atau yang harus dimiliki seseorang sebagai manusia dengan hak yang diperoleh dari negara. Hak yang dimiliki atau yang harus dimiliki oleh seseorang lebih sering disebut hak alamiah sedang hak yang diperoleh dari negara dinamakan hak sipil atau hak dasar<sup>18</sup>.

Jack Donnely<sup>19</sup> mengatakan bahwa, hak asasi bagi umat manusia memilikinya, bukan karena diberikan kepadanya oleh masyarakat atau berdasarkan hukum positif, melainkan semata-mata berdasarkan martabatnya sebagai manusia.

Menurut Suhardi<sup>20</sup>, Hak Asasi Manusia adalah hak yang melekat

---

<sup>18</sup> Bahder Johan Nasution, *Negara Hukum...*, Loc. Cit, hlm. 172.

<sup>19</sup> Jack Donnely, *Dalam Hukum HAM* (Pusham UII, Jogjakarta, 2008), hlm. 11.

<sup>20</sup> Mukti Fajar, *Type Negara Hukum*, Banyumedia Publishing, Malang, 2005, hlm. 44

pada pribadi manusia sejak manusia dilahirkan. Untuk mempertahankan martabat manusia dan nilai kemanusiaannya (*human worth and dignity*) yang tidak mengenal pengkotakan ras, bangsa, agama, derajat, serta kedudukan. HAM *inherent* dengan kodrat manusia, merupakan keleluasaan dan kebebasan-kebebasan manusia yang diterima dan dihargai sebagai nilai-nilai sosial yang masing-masing dan bersama-sama mutlak dibutuhkan untuk perwujudan realitas manusia, yaitu seasl-aslinya seperti yang digariskan Tuhan.

Untuk memperoleh spirit Hak Asasi Manusia, serta perjuangan menegakkannya pada hakekatnya merupakan bagian dari tuntutan sejarah dan busaya dunia, termasuk negara Indonesia. Oleh karena itu antara manusia dan kemanusiaan di seluruh dunia mempunyai kesamaan dan tujuan yang satu. Nurcholish Madjid dalam A. Masyhur Effendi<sup>21</sup>, Konsep-konsep kemanusiaan yang ada dalam berbagai sistem budaya tentu memiliki titi-titik kesamaan antara satu dengan yang lainnya. Jika hal ini dapat dibuktikan, maka kesimpulan logisnya ialah bahwa manusia dan kemanusiaan dapat dipandang tidak lebih daripada kelanjutan logis penjabaran ide-ide dasar yang ada pada setiap budaya tersebut dalam konteks kehidupan kontemporer yang kompleks dan global.

Konsep Hak Asasi Manusia sebelum tahun 80-an cenderung bersifat theologis, filsafati, ideologis, atau moralistik, dengan kemajuan berbangsa dan bernegara dalam konsep modern akan cenderung ke sifat yuridis dan politik, karena instrumen Hak Asasi Manusia dikembangkan sebagai bagian yang menyeluruh dan hukum internasional, baik tertulis maupun tidak tertulis. Bentuknya bisa dalam wujud deklarasi, konvensi, konvenan, resolusi maupun *general comments*. Instrumen-instrumen tersebut akan membebankan kewajiban para negara-negara anggota PBB. Sebagian mengikat secara yuridis dan

---

<sup>21</sup> A. Masyhur Effendi, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2005, hlm. 128.

sebagian lagi kewajiban secara moral walaupun para negra anggota belum melakukan ratifikasi secara formal<sup>22</sup>.

Lebih lanjut Muladi<sup>23</sup> menjelaskan bahwa konsep Hak Asasi Manusia (HAM) tersebut tidak secara universal, disesuaikan dengan kebudayaan negara Indonesia yang berdasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Hal ini mutlak perlu, sebab akan berkaitan dengan falsafah, doktrin, dan wawasan bangsa Indonesia, baik secara individual, maupun kolektif kehidupan masyarakat yang berasaskan kekeluargaan, dengan tidak menegenal secara frgmentasi moralitas sipil, moralitas komunal, maupun moralitas instisusional yang saling menunjang secara propesional. Manusia di sini dipandang sebagai pribadi, sebagai makhluk sosial dan dipandang sebagai warga negara. Jadi konsep Hak Asasi Manusia (HAM) di Indonesia bukan saja terhadap hak-hak mendasar manusia, tetapi ada kewajiban dasar manusia sebagai warga negara untuk mematuhi peraturan perundang-undangan, hukum tidak tertulis. Menghormati Hak Asasi Manusia (HAM) orang lain, moral, etika, patuh pada hukum internasional mengenai Hak Asasi Manusia (HAM) yang lebih diterima bangsa indonesia. Juga wajib membela terhadap negara. Sedangkan kewajiban bagi pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan Hak Asasi Manusia (HAM) yang telah diatu berdasarkan peraturan perundangan dan hukum internasional Hak Asasi Manusia (HAM) yang diterima oleh Indonesia.

Menurut Jan Materson<sup>24</sup> (Komisi HAM PBB), dalam *Teaching Human Rights*, United Nation sebagaimana diikuti Bharuddin Lopa, menegaskan bahwa “*Human rights could be generally defined as those rights which are inherent in our nature and without which can not live as human being*. Hak Asasi Manusia (HAM) adalah

---

<sup>22</sup> Muladi, *Hak Asasi Manusia*, Refika Aditama, Bandung, 2009, hlm. 6

<sup>23</sup> *Ibid*, hlm. 6.

<sup>24</sup> Any Suryani, *Tanggung Jawab ...*, *Op. Cit*, hlm. 46.

hak-hak yang melekat pada setiap manusia, yang tanpanya manusia mustahil dapat hidup sebagai manusia

Lalu Husni menjelaskan, bahwa perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan salah satu unsur pokok negara hukum, baik menurut konsep *rechtstaat*, *the rule of law*, maupun negara hukum Pancasila. Unsur-unsur lainnya seperti asas legalitas, pembagian kekuasaan negara, peradilan yang bebas dan tidak memihak, demokrasi merupakan konsekwensi lebih lanjut dari tujuan negara hukum untuk melindungi dan menjamin hak asasi warga negaranya dari tindakan kesewenangan.

Salah satu pilar negara hukum adalah perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM). Dalam konteks hukum Hak Asasi Manusia (HAM) adalah pemangku kewajiban Hak Asasi Manusia (HAM) sepenuhnya adalah negara. Negara dalam hal ini adalah pemerintah harus menjalankan kewajiban Hak Asasi Manusianya dalam bentuk menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*) dan memenuhi (*to fulfil*). Indonesia telah meratifikasi berbagai instrumen Hak Asasi Manusia (HAM) internasional diantaranya dua konvenen pokok Hak Asasi Manusia (HAM) yang Konvenan Hak Sipil dan Politik (ICCPR) dengan UU No. 12 Tahun 2005 dan Konvenan Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR) dengan UU No. 11 Tahun 2005. Konsekwensinya negara berkewajiban untuk memberikan pemenuhan dan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) bagi seluruh warga negara tanpa kecuali dalam keadaan apapun<sup>25</sup>.

Pengaturan Hak Asasi Manusia dalam perkembangan pergaulan internasional, terutama setelah berakhirnya perang dunia kedua diwarnai dengan persetujuan-persetujuan internasional yang mengatur masalah-masalah Hak Asasi Manusia. Internasionalisasi masalah hak-hak dasar atau hak asasi melalui berbagai persetujuan ini, menggeser pertimbangan *yuridiksi domestik* yang sering digunakan oleh bebe-

<sup>25</sup> Moh. Mahfud MD, Cs. *Dasar-Dasar dan Struktur...*, *Loc. Cit*, hlm. 653.



rapa negara sebagai alasan untuk mencegah agar negara lain tidak mencampuri urusan hak asasi negaranya<sup>26</sup>.

Bangsa Indonesia mengakui sifat universal dari Hak Asasi Manusia, pengakuan bangsa Indonesia terhadap terhadap keuniversalan Hak Asasi Manusia tersebut merupakan pengakuan secara politis dalam bentuk nilai moral dan pengakuan secara konstitusional dalam bentuk nilai hukum. Secara politis dalam bentuk umumpada alinea pertama Pembukaan UUD Tahun 1945, dengan adanya kalimat bahwa sesungguhnya kemerdekaan itu adalah hak semua bangsa, selanjutnya secara konstitusional dapat dilihat dalam Batang Tubuh UUD Tahun 1945 tentang Hak Asasi Manusia, dimana awal kalimatnya menunjuk nilai universal dengan dengan menyebut setiap orang, demikian pula halnya dalam UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal<sup>27</sup>.

Teori Hak Asasi Manusia (HAM) ini dianggap relevan dengan penulisan Disertasi yang diteliti, karena bekerja adalah bagian dari Hak Asasi Manusia yang dijamin oleh konstitusi. Dengan maksud teori Hak Asasi Manusia dapat dijadikan dasar dalam membangun konsepsi perlindungan yang memposisikan bahwa Tenaga Kerja Indonesia wajib mendapatkan perlindungan hukum, karena Tenaga Kerja Indonesia merupakan manusia yang memiliki harkat dan martabat sebagai warga negara.

Organisasi Buruh Internasional (ILO) telah menetapkan dengan rinci dasar-dasar umum bagi kebebasan bekerja, jaminan dan perlindungan terhadap buruh, seperti pembatasan jam kerja, jaminan kesehatan dan keselamatan, hak membentuk asosiasi, hari libur, dan lain-lain. Dalam syariat Islam antara lain Hadits Nabi Muhammad SAW, menyatakan, “*Sesungguhnya Allah SWT menyukai apabila*

---

<sup>26</sup> Bahder Johan Nasution, Negara Hukum ..., *Op. Cit*, hlm. 214.

<sup>27</sup> *Ibid*, hlm. 217.

*seseorang mengerjakan suatu pekerjaan ia tuntaskan pekerjaan itu” dan “Berikanlah upah seseorang buruh sebelum kering keringatnya”*<sup>28</sup>.

J.J. Rousseau<sup>29</sup> dalam Prawitra Thalib mengatakan bahwa, hukum kodrati tidak menciptakan hak kodrati individu, melainkan menganugerahi kedaulatan yang tidak bisa dicabut. Setiap hak kodrati yang ada pada rakyat di kolektivitas menjadi kehendak umum (*general will*). Teori ini oleh Rousseau diimplementasikan dari revolusi Perancis, yang menyimpang dari kehendak umum.

Menurut KM Smith<sup>30</sup>, bahwa pendidikan, pekerjaan dan perjuangan hak milik semua itu untuk menuju kehidupan yang layak, Pasal 11 ayat (1) *Konvenan Internasional* tentang hak ekonomi, sosial dan budaya menyatakan bahwa negara-negara pada konvenan ini mengakui hak setiap orang atas standar kehidupan yang layak bagi dirinya dan keluarga, termasuk pangan, sandang dan perumahan yang layak dan atas perbaikan kondisi penghidupan yang bersifat terus menerus. Negara-negara pihak akan mengambil langkah-langkah yang layak untuk memastikan perwujudan hak ini. Walaupun konvenan mengakui kebutuhan dan pemenuhan hak-hak ini segera berangsur-angsur, beberapa kewajiban menjadi beban bagi negara bersifat segera untuk mengambil langkah-langkah dan memastikan tidak adanya diskriminasi.

#### **D. Penerapan HAM di Indonesia**

Sistem pemerintahan negara Indonesia dijelaskan dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 adalah negara Indonesia berdasar hukum (*rechts staat*), tidak berdasarkan kekuasaan belaka

<sup>28</sup> Prawitra Thalib, *Filsafat tentang ...*, *Op. Cit*, hlm. 130 -131.

<sup>29</sup> ~~hlm~~ hlm131

<sup>30</sup> Rhona KM Smith, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Pusat Studi Hak Asasi Manusia, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2008, hlm. 16.

(*machts staat*). Negara hukum Indonesia memiliki ciri-ciri khas Indonesia. Pancasila sebagai dasar pdana sumber hukum. Sehingga negara Indonesia dapat dikatakan negara hukum Pancasila. Oemar Senoadji dalam Muhammad Tahir Azhary<sup>31</sup> menjelaskan salah satu cirri pokok dalam negara hukum Pancasila ialah adanya jaminan terhadap *freedom of religion* atau kebebasan beragama. Tetapi, kebebasan beragama di negara hukum Pancasila selalu dalam konotasi yang positif, artinya tiada tempat bagi ateisme atau propaganda anti agama di bumi Indonesia.

Pengaturan Hak Asasi Manusia dalam Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945, antara lain:

- a. Pasal 28A, Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya.
- b. Pasal 28B, Ayat (1) Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. Ayat (2) Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.
- c. Pasal 28C, Ayat (1) Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapatkan pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia. Ayat (2) Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya.
- d. Pasal 28D Ayat (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

<sup>31</sup> Muhammad Tahir Azhary, *Negara Hukum Suatu..., Op. Cit*, hlm. 93.

Ayat (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ayat (3) Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintah. Ayat (4) Setiap orang berhak atas status kewarganegaraan.

- e. Pasal 28E Ayat (1) Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal diwilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali. Ayat (2) Setiap orang berhak atas kebebasan, meyakini, menyatakan pikiran dan sikap, sesuai dengan hati nuraninya. Ayat (3) Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat.
- f. Pasal 28F Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia.
- g. Pasal 28G Ayat (1) Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi. Ayat (2) Setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain.
- h. Pasal 28H Ayat (1) Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. Ayat (2) Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang

sama guna mencapai persamaan dan keadilan. Ayat (3) Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Ayat (4) Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun.

- i. Pasal 28I Ayat (1) Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut, adalah hak asasi manusia yang tidak dapat diurangi dalam keadaan apapun. Ayat (2) Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perilaku yang bersifat diskriminatif itu. Ayat (3) Identitas budaya dan hak masyarakat dihormati selaras dengan perkembangan zaman dan peradaban. Ayat (4) Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah. Ayat (5) Untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.
- j. Pasal 28J Ayat (1) Setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Ayat (2) Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan Undang-Undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis.

Jimly Asshiddiqie<sup>32</sup> dalam Nurul Qamar mengatakan bahwa materi Hak Asasi Manusia (HAM) yang telah diadopsi ke dalam rumusan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945 mencakup 27 materi, yaitu:

- a. Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.
- b. Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.
- c. Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.
- d. Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminasi atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif.
- e. Setiap orang berhak memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali.
- f. Setiap orang berhak atas kebebasan meyakini kepercayaan, menyatakan pikiran dan sikap, sesuai dengan hati nuraninya.
- g. Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat.
- h. Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia.

---

<sup>32</sup> Nurul Qamar, *Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Demokrasi (Human Rights in Democratic Rechtsstaat)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm 101-104.

- i. Setiap berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat dan harta benda di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi.
- j. Setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain.
- k. Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.
- l. Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.
- m. Setiap berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.
- n. Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun.
- o. Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.
- p. Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya.
- q. Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.
- r. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan

perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

- s. Setiap orang berhak atas status kewarganegaraan.
- t. Negara dalam keadaan apapun, tidak dapat mengurangi hak setiap orang untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut.
- u. Negara menjamin penghormatan atas identitas budaya dan hak masyarakat tradisional selaras dengan perkembangan zaman dan tingkat peradaban bangsa.
- v. Negara menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan moral kemanusiaan yang diajarkan oleh setiap agama, dan menjamin kemerdekaan setiap penduduk untuk memeluk dan menjalankan ajaran agamanya.
- w. Perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak atas manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah.
- x. Untuk memajukan, menegakkan dan melindungi Hak Asasi Manusia (HAM) sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan Hak Asasi Manusia (HAM) dijamin, diatur dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.
- y. Untuk menjamin pelaksanaan tersebut, maka dibentuk KOMNAS HAM yang bersifat independen menurut ketentuan yang diatur dengan undang-undang.
- z. Setiap orang wajib menghormati HAM orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
- aa. Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan undang-undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral,



nilai-nilai agama, keamanan, dan keterteban umum dalam suatu masyarakat demokratis.

Sesuai dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengamanatkan bahwa pemajuan dan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara sesuai komitmen bangsa Indonesia sebagai bagian dari masyarakat internasional untuk memajukan dan melindungi Hak Asasi Manusia (HAM), maka Indonesia mengesahkan instrument-instrumen internasional utama mengenai Hak Asasi Manusia (HAM), khususnya *International Covenant on Civil and Political Rights* (ICCPR), Konvenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik melalui UU No. 11 Tahun 2005, serta *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR), Konvenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya dengan Undang-undang No. 11 Tahun 2005.

Untuk melaksanakan lebih lanjut TAP MPR No./XVII/MPR/1998, tentang Hak Asasi Manusia (HAM) pada tanggal 23 September 1999 pemerintah mengundang Undang-Undang No. 39 tahun 1999, tentang Hak Asasi Manusia (HAM). Pembentukan undang-undang menjadi penting, menurut Lalu Husni dalam Bagir Manan<sup>33</sup>, mengingat TAP MPR tidak berlaku operasional dan berbagai undang-undang yang ada belum sepenuhnya menampung materi Hak Asasi Manusia (HAM).

Dasar pemikiran pembentukan Undang-Undang No. 39 tahun 1999 disebutkan dalam penjelasan umum adalah:

- a. Tuhan Yang Maha Esa adalah pencipta alam semesta adengan segala isinya.
- b. Pada dasarnya manusia dianugerahi jiwa, bentuk, struktur, kemampuan, kemauan serta berbagai kemudahan oleh PenciptaNya, untuk

---

<sup>33</sup> Lalu Husni, Hukum Penempatan ..., *Op. Cit*, hlm. 63.

menjamin kelanjutan hidupnya .

- c. Untuk melindungi, mempertahankan dan meningkatkan martabat manusia, diperlukan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia, karena tanpa hal tersebut manusia akan kehilangan sifat dan martabatnya, sehingga dapat mendorong manusia menjadi serigala bagi manusia lainnya (*homo homini lupus*).
- d. Karena manusia merupakan makhluk sosial maka Hak Asasi Manusia (HAM) yang satu dibatasi oleh Hak Asasi Manusia (HAM) yang lain, sehingga kebebasan atau Hak Asasi Manusia (HAM) bukanlah tanpa batas.
- e. Hak asasi manusia tidak boleh dilenyapkan oleh siapapun dan dalam keadaan apapun.
- f. Setiap hak manusia mengandung kewajiban untuk menghormati hak asasi manusia orang lain, sehingga di dalam hak asasi manusia terdapat kewajiban dasar.
- g. Hak asasi manusia harus benar-benar dihormati, dilindungi, dan ditegakkan, dan untuk itu pemerintah, aparatur negara, dan pejabat publik lainnya mempunyai kewajiban dan tanggung jawab menjamin terselenggaranya penghormatan, perlindungan, dan penegakan hak asasi manusia.

Pemikiran di atas menurut Lalu Husni<sup>34</sup>, sejalan dengan pandangan bangsa Indonesia sebagai negara anggota PBB yang memandang “*Universal Declaration of Human Rights*” bukan hanya sebagai “*Statement of Objective*” semata-mata, akan tetapi meyakinkannya sebagai “*Constitutes an Obligation for the members of the international community*” yang harus dijamin dan ditegakkan.

---

<sup>34</sup> Lalu Husni, Hukum Penempatan ..., *Op.Cit*, hlm. 279.

## **E. HAM dalam Perspektif UU No. 39 Tahun 2004**

Dalam UU No. 39 tahun 2004, tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, pada bagian kon-sideran menimbang menyebutkan bahwa:

- (1) Bekerja merupakan Hak Asasi Manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya.
- (2) Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan objek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan yang lain yang melanggar Hak Asasi Manusia.

Dari landasan filsafati dibentuknya Undang-Undang No. 39 tahun 2004, tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri<sup>35</sup>, pokok pangkalnya berpijak dari konsep bekerja sebagai Hak Asasi Manusia yang wajib dihormati dan dijamin penegakannya, sementara kondisi empiris menunjukkan keprihatinan bahwa tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri sering dijadikan objek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar Hak Asasi Manusia (HAM). Namun kondisi kontradiktif tampak pada konsideran bagian mengingat hanya merujuk pasal-pasal dalam UUD Negara Republik Indonesia 1945 dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan yang lainnya seperti Undang-Undang No. 39 tahun 1999, tentang Hak Asasi Manusia (HAM) yang mencantumkan masalah bekerja.

Hak absolut bagi warga negara, yakni hak untuk hidup, hak kebebasan pribadi, pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dan persamaan di

---

<sup>35</sup> Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 279-280.

hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun dan oleh siapapun<sup>36</sup>. Sedangkan ketentuan untuk bekerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 38 UU No. 39 Tahun 1999, tentang Hak Asasi Manusia (HAM), menyebutkan, bahwa:

- a. Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- b. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- c. Setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- d. Setiap orang baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Dalam Pasal 71 UU No. 39 Tahun 1999, tentang HAM, menyebutkan, bahwa, pemerintah wajib dan bertanggung jawab menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia yang diatur dalam undang-undang ini, peraturan perundang-undangan lain, dan hukum internasional tentang hak asasi manusia yang diterima oleh negara Republik Indonesia.

Walaupun Pemerintah telah menetapkan peraturan perundang-undangan tentang Hak Asasi Manusia (HAM) diatur dalam UUD Republik Indonesia 1945, dan melalui UU No. 39 tahun 1999, dan dalam peraturan-peraturan lainnya, namun kenyataannya sampai saat ini pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) masih saja sering terjadi.

Dalam pelaksanaannya, Hak Asasi Manusia tidak selalu dapat

---

<sup>36</sup> Lihat Pasal 4 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM.

berjalan dengan mulus sebagaimana yang diharapkan oleh semua pihak. Muladi dalam Bagir Manan mengatakan<sup>37</sup>, kadangkala di dalam praktiknya masih sering terjadi penyimpangan bahkan pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM). Hal itu pula yang menandai perjalanan sejarah Orde Baru di mana di satu pihak dalam perlindungan dan penegakan Hak Asasi Manusia (HAM) banyak kemajuan yang dicapai, tetapi dilain pihak juga terjadi pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM). Kita dapat mencatat bahwa pada masa Orde Baru pemilu dapat dilaksanakan secara rutin, didirikannya Komnas Hak Asasi Manusia (HAM), kemajuan dan kesejahteraan masyarakat sudah mulai terasa, dan sebagainya. Akan tetapi dilain pihak juga banyak ditemukan banyak sekali terjadi pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM), seperti penculikan, penghukuman tanpa keputusan pengadilan, pengekangan kebebasan berbicara, berpendapat, kebebasan pers, dan sebagainya. Bahkan karena demikian banyaknya pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) yang dilakukan pada masa Orde baru kemudian dianggap sebagai orde yang hampir selama pemerintahannya selalu diliputi oleh penyalahgunaan kekuasaan (*abuse of power*) dan banyak terlibat dalam pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM).

Menurut Syafoedin Bahar dalam Bagir Manan<sup>38</sup>, bahwa terdapat dua pandangan besar dalam pemahaman visi Hak Asasi Manusia (HAM) dan sikap terhadap para pelanggarnya, yaitu kelompok paham *legalistic* dan kelompok paham *filosofis* atau *moralistis*. Adapun paham peretama memiliki cirri yaitu teguh mengacu kepada norma-norma Hak Asasi Manusia (HAM) yang sudah mempunyai kekuatan hukum dan menolak menangani masalah-masalah yang perdefinisi yang mereka anut di luar Hak Asasi Manusia (HAM) tersebut. Kemudian paham ini membawa konsekuensi dengan munculnya pendirian

---

<sup>37</sup> Bagir Manan, *Dimensi-Dimensi Hukum Hak Asasi Manusia*, Pusat Studi Kebijakan Negara Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Bandung, 2009. hlm. 32.

<sup>38</sup> *Ibid*, hlm. 33.

dikalangan tersebut bahwa konsep Hak Asasi Manusia (HAM) hanya berkenaan dengan hubungan antara individu dan negara. Oleh karena itu, menurut pandangan tersebut, hanya negara beserta aparaturnya yang dipandang dapat melakukan pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM). Di lain pihak paham filosofis atau moralistik lebih menitik-beratkan pengertian Hak Asasi Manusia (HAM) dalam arti yang lebih luas. Pandangan ini kemudian membawa konsekuensi bahwa pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) tidak hanya dapat dilakukan oleh negara, tetapi juga oleh orang seorang, sebuah perusahaan negara atau swasta, atau suatu organisasi. Dalam hal ini siapapun dapat menjadi pelaku pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) sesuai dengan situasi, kondisi, kesempatan, dan kekuasaan masing-masing. Untuk itu tanggung jawab pelaksanaan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) bersifat nasional yang secara praktis berada di atas pundak negara, antara lain melalui kewenangannya dalam bidang legislatif, eksekutif, dan yudikatif.

#### **F. Fungsi Komnas HAM terhadap Penegakan HAM**

Untuk mencapai perlindungan terhadap pelaksanaan Hak Asasi Manusia (HAM), Pasal 1 angka 7 UU No. 39 tahun 1999, tentang Hak Asasi Manusia (HAM), membentuk Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (HAM) Asasi Manusia yang selanjutnya disebut Komnas Hak Asasi Manusia (HAM) adalah lembaga mandiri yang kedudukannya setingkat dengan lembaga negara lainnya yang berfungsi melaksanakan pengkajian, penelitian, penyuluhan, pemantauan, dan mediasi Hak Asasi Manusia (HAM).

Tujuan dibentuknya Komnas Hak Asasi Manusia (HAM) adalah:

- a. Mengembangkan kondisi yang kondusif bagi pelaksanaan hak asasi manusia sesuai dengan Pancasila, Undang-undang dasar 1945, dan piagam Perserikatan Bangsa Bangsa serta Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.

- b. Meningkatkan perlindungan dan penegakan hak asasi manusia guna berkembangnya pribadi manusia Indonesia seutuhnya dan kemampuannya berpartisipasi dalam berbagai bidang kehidupan<sup>39</sup>.

Untuk mencapai tujuannya, Komnas Hak Asasi Manusia (HAM) melaksanakan fungsi pengkajian, penelitian, penyuluhan, pemantauan, dan mediasi tentang hak asasi manusia. Komnas Hak Asasi Manusia (HAM) beranggotakan tokoh masyarakat yang profesional, berdedikasi dan berintegritas tinggi, menghayati cita-cita negara hukum dan negara kesejahteraan yang berintikan keadilan, menghormati hak asasi manusia dan kewajiban dasar manusia<sup>40</sup>.

Awal pembentukan Komnas Hak Asasi Manusia (HAM) melalui Keputusan Presiden No. 50 tahun 1993, dengan tugas antara lain, membantu pengembangan kondisi yang kondusif bagi pelaksanaan hak asasi manusia sesuai dengan Pancasila. Meningkatkan perlindungan hak asasi manusia guna mendukung terwujudnya pembangunan nasional, yaitu pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya. Kemudian Keputusan Presiden tersebut diintegrasikan ke dalam UU No. 39 Tahun 1999.

Undang-undang Hak Asasi Manusia No. 39 tahun 1999, merupakan payung dari seluruh peraturan perundang-undangan tentang Hak Asasi Manusia (HAM). Oleh karena itu pelanggaran baik langsung maupun tidak langsung atas Hak Asasi Manusia (HAM) dikenakan sanksi pidana, perdata, atau administrasi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Sesuai dengan fungsi Komnas Hak Asasi Manusia (HAM) memiliki tugas dan kewenangan<sup>41</sup>, yaitu:

1. Melakukan pengkajian dan penelitian sebagai berikut:
  - a. Pengkajian dan penelitian berbagai instrument internasional hak

<sup>39</sup> Lihat Pasal 75 UU No. 39 Tahun 1999, tentang HAM.

<sup>40</sup> Lihat Pasal 76 UU No. 39 Tahun 1999. Tentang HAM.

<sup>41</sup> Lihat Pasal 89 UU No. 39 tahun 1999, tentang HAM.

asasi manusia dengan tujuan memberikan saran-saran mengenai kemungkinan akses dan atau ratifikasi.

- b. Pengkajian dan penelitian berbagai peraturan perundang-undangan untuk memberikan rekomendasi mengenai pembentukan, perubahan, dan pencabutan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hak asasi manusia.
  - c. Penerbitan hasil pengkajian dan penelaitian.
  - d. Studi kepustakaan, studi lapangan dan studi banding di negara lain mengenai hak asasi manusia.
  - e. Pembahasan berbagai masalah yang berkaitan dengan perlindungan, penegakan, dan pemajuan hak asasi manusia.
  - f. Kerja sama pengkajian dan penelitian dengan organisasi, lembaga atau pihak lainnya, baik tingkat nasional, lembaga atau pihak lainnya, baik tingkat nasional, regional, maupun internasional dalam bidang hak asasi manusia.
2. Melaksanakan fungsi penyuluhan, sebagai berikut:
    - a. Penyebarluasan wawasan mengenai hak manusia kepada masyarakat Indonesia.
    - b. Upaya meningkatkan kesadaran masyarakat tentang hak asasi manusia melalui lembaga pendidikan formal dan informal serta berbagai kalangan lainnya.
    - c. Kerjasama dengan organisasi, lembaga atau pihak lainnya, baik tingkat nasional, regional, maupun internasional dalam bidang hak asasi manusia.
  3. Melaksanakan fungsi pemantauan, sebagai berikut:
    - a. Pengamatan pelaksanaan hak asasi manusia dan penyusunan laporan hasil pengamatan tersebut.
    - b. Penyelidikan dan pemeriksaan terhadap peristiwa yang timbul dalam masyarakat yang berdasarkan sifat atau lingkungannya patut diduga terdapat pelanggaran hak asasi manusia.



- c. Pemanggilan kepada pihak pengadu atau korban maupun pihak yang diadukan untuk dimintai dan didengar keterangannya.
  - d. Pemanggilan saksi untuk diminta dan didengar kesaksiannya, dan kepada saksi pengadu diminta menyerahkan bukti yang diperlukan.
  - e. Peninjauan di tempat kejadian dan tempat lainnya yang dianggap perlu.
  - f. Pemanggilan terhadap pihak terkait untuk memberikan keterangan secara tertulis atau menyerahkan dokumen yang diperlukan sesuai adengan aslinya dengan persetujuan Ketua Pengadilan.
  - g. Pemeriksaan setempat terhadap rumah, pekerangan bangunan, dana tempat-tempat lainnya yang diduduki atau dimiliki pihak tertentu dngandengan persetujuan Ketua Pengadilan.
  - h. Pemberian pendapat berdasarkan persetujuan Ketua Pengadilan terhadap perkara atertentu yangf sedang dalam proses peradilan, bilamana dalam perkara tersebut terdapat pelanggaran hak asasi manusia dalam masalah publik dan acara pemeriksaan oleh pengadilan yang kemudian pendapat Komnas HAM tersebut wajib diberitahukan oleh hakim kepada para pihak.
4. Melaksanakan fungsi mediasi.
- a. Melakukan perdamaian kedua belah pihak.
  - b. Penyelesaian perkara melalui cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, dan penilaian ahli.
  - c. Pemberian saran kepada para pihak untuk menyelesaikan sengketa maelalui pengadilan.
  - d. Penyampaian rekomendasi atas suatu kasus pelanggaran hak asasi manusia kepada pemerintah untuk ditindaklanjuti penyelesaiannya.
  - e. Penyampaian rekomendasi atas suatu kasus pelanggaran hak

asasi manusia kepada Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia untuk ditindaklanjuti.

Untuk memberikan perlindungan dan penegakan Hak Asasi Manusia (HAM) di Indonesia pemerintah menetapkan Undang-Undang No. 26 tahun 2000, tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia (HAM). Undang-undang ini secara tegas dinyatakan sebagai undang-undang yang mendasari adanya pengadilan Hak Asasi Manusia di Indonesia yang berwenang mengadili para pelaku pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) berat.

Di samping itu pembentukan Undang-undang Pengadilan Hak Asasi Manusia (HAM) di dalam penjelasan Undang-Undang No. 26 tahun 2000, tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia (HAM), memiliki pertimbangan sebagai berikut<sup>42</sup>:

- a. Pelanggaran HAM berat merupakan *Extraordinary crimes* yang berdampak luas, baik nasional maupun internasional, bukan merupakan tindak pidana yang diatur dalam KUHP serta menimbulkan kerugian, baik materil maupun immaterial. Disebut *Extraordinary crimes*, karena melakukan tindakan pelanggaran dan kejahatan tersebut adalah pejabat atau aparat.
- b. Terhadap pelanggaran tersebut, diperlukan langkah penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan yang bersifat khusus.

Kekhususan dalam penanganan pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) berat adalah:

- a. Diperlukan penyelidikan dengan membentuk tim *ad hoc*, penyidik *ad hoc*, penuntut *ad hoc*, dan hakim *ad hoc*.
- b. Diperlukan penegasan bahwa penyelidikan hanya dilakukan oleh Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, sedangkan penyidik tidak berwenang menerima laporan atau pengaduan sebagaimana diatur

<sup>42</sup> Masyhur Effendi dan Taufani S. Evandri, Perkembangan Dimensi ..., *Op. Cit.*, hlm. 162– 163.

dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP).

- c. Diperlukan ketentuan mengenai tenggang waktu tertentu untuk melakukan penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di pengadilan.
- d. Diperlukan ketentuan mengenai perlindungan korban dan saksi.
- e. Diperlukan ketentuan yang menegaskan tidak ada kedaluwarsa bagi pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) berat.

Ruang lingkup kewenangan Pengadilan Hak Asasi Manusia (HAM), meliputi pelanggaran HAM berat sebagai berikut:

1. Kejahatan genosida (*is a new name for an old crime*), yaitu setiap perbuatan yang dilakukan dengan maksud untuk menghancurkan seluruh atau sebagian kelompok bangsa, ras, kelompok etnik, kelompok agama, dengan cara:
  - a. Membunuh anggota kelompok.
  - b. Mengakibatkan penderitaan fisik atau mental yang berat terhadap anggota kelompok.
  - c. Menciptakan kondisi kehidupan kelompok yang akan mengakibatkan kemusnahan secara fisik, baik seluruhnya, maupun sebagiannya.
  - d. Memaksakan tindakan-tindakan yang bertujuan mencegah kelahiran di dalam kelompok.
  - e. Memindahkan secara paksa anak-anak dari kelompok tertentu ke kelompok lainnya.
2. Kejahatan kemanusiaan, yaitu perbuatan yang dilakukan sebagai bagian dari serangan yang meluas dan sistematis yang diketahuinya bahwa serangan tersebut ditujukan secara langsung terhadap penduduk sipil, berupa:
  - a. Pembunuhan.
  - b. Pemusnahan.
  - c. Perbudakan.

- d. Pengusiran atau pemindahan penduduk secara paksa.
- e. Perampasan kemerdekaan atau perampasan kebebasan fisik lain secara sewenang-wenang yang melanggar (asas-asas) ketentuan pokok hukum internasional.
- f. Penyiksaan.
- g. Perkosaan, perbudakan seksual, pelacuran secara paksa, pemaksaan kehamilan, pemandulan atau sterilisasi secara paksa atau bentuk-bentuk kekerasan seksual lain yang setara.
- h. Penganiayaan terhadap suatu kelompok tertentu atau perkumpulan yang didasari persamaan paham dalam politik, ras, kebangsaan, etnik, budaya, agama, jenis kelamin, atau alasan lain yang telah diakui secara universal sebagai hal yang dilarang menurut hukum internasional.
- i. Penghilangan orang secara paksa.
- j. Kejahatan *apartheid*.

Pengadilan Hak Asasi Manusia (HAM) memiliki tanggung jawab mendasar terhadap kepentingan pencari keadilan, sejauhmana tindakan atau putusan yang dikeluarkan pengadilan HAM bisa dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

Bab III

**PROSEDUR DAN  
PERSYARATAN  
PENEMPATAN TKI  
DI LUAR NEGERI**



### Bab III

## **PROSEDUR DAN PERSYARATAN PENEMPATAN TKI DI LUAR NEGERI**

### **A. Prosedur Penempatan TKI di Luar Negeri**

Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai negara dan pemulangan dari negara tujuan, sedangkan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar Negeri, adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI)/ Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan<sup>1</sup>.

Untuk penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri telah ditetapkan, bahwa yang dapat menjadi pelaksanaannya adalah pemerintah dan swasta<sup>2</sup>. Pemerintah dalam ketentuan

<sup>1</sup> Pasal 1 angka (3) dan (4) Ketentuan Umum UU No. 39 Tahun 2004.

<sup>2</sup> Pasal 10 UU No. 39 Tahun 2004, Pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri terdiri dari, a. Pemerintah, b. pelaksanaan penempatan TKI Swasta.

ini Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui program penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar Negeri dalam masa kerja tertentu dengan persyaratan administrasi dan teknis yang harus dipenuhi. Sedangkan pihak swasta harus berbentuk Badan Hukum Perseroan Terbatas (PT) dan telah memperoleh izin tertulis berupa Surat Izin Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI) yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi<sup>3</sup>.

Prosedur untuk memperoleh izin penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri sebagaimana diatur oleh Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per-14 Tahun 2010, harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau pejabat yang ditunjuk dengan melampirkan<sup>4</sup>:

- a. Copy Perjanjian Kerjasama Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) antara Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dengan pengguna atau mitra Usaha Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).
- b. Surat permintaan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dari pengguna
- c. Rancangan perjanjian kerja
- d. Rancangan Perjanjian penempatan.

Apabila dokumen permohonan dinyatakan lengkap dan sah sesuai peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan rencana kerja penempatan yang telah disetujui maka Surat Izin Penempatan (SIP) diterbitkan dalam waktu 1 (satu) hari kerja<sup>5</sup>.

Untuk lebih memastikan pengerahan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri, maka Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indo-

<sup>3</sup> Pasal 12 UU No. 39 Tahun 2004, Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b wajib mendapat izin tertulis SIPPTKI dari Menteri.

<sup>4</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 14 Tahun 2010, Pasal 3 Ayat (1).

<sup>5</sup> *Ibid*, Pasal 3 Ayat (3).



nesia Swasta (PPTKIS) harus memastikan tentang nama negara dan nama calon pengguna/mitra usaha, serta jumlah, jenis dan kualifikasi calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan direkrut oleh pengguna. Seperti di atur oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 14/Men/X/2010, Pasal 7 menjelaskan bahwa Surat Izin Pengerahan harus memuat antara lain:

- a. Nomor dan tanggal surat permintaan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).
- b. Nama calon pengguna atau mitra usaha di negara tujuan penempatan.
- c. Jumlah calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan direkrut pada provinsi yang bersangkutan.
- d. Jenis pekerjaan/jabatan serta syarat-syarat dan kondisi kerja.
- e. Jangka berlakunya Surat Izin Penempatan (SIP).
- f. Daerah rekrut.

Di samping itu jangka waktu berlakunya Surat Izin Penempatan (SIP) tidak melebihi dari 6 bulan dan dapat diperpanjang dalam jangka waktu tidak melebihi tiga bulan, dengan syarat apabila jangka waktu surat permintaan belum berakhir dan jumlah tenaga kerja yang diminta belum terpenuhi. Namun apabila jangka waktu berlakunya Surat Izin Penempatan (SIP).

Surat Izin Penempatan (SIP) berakhir dan jangka waktu permintaan masih berlaku, maka Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) wajib mengajukan permohonan Surat Izin Penempatan (SIP) baru, dengan ketentuan jumlah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang diminta belum terpenuhi.

Selain hal di atas untuk penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri sebagaimana dimaksud UU No. 39 Tahun 2004, dapat dilakukan pada perusahaan lain, perusahaan sendiri, atau pengguna perseorangan bukan badan hukum (PT). Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk kepentingan perusahaan sendiri dapat

dilakukan oleh a. Badan usaha milik negara, b. Badan usaha milik daerah, dan c. Perusahaan swasta bukan Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Hal ini hanya dapat dilakukan dalam hal perusahaan :

- a. Memiliki hubungan kepemilikan dengan perusahaan di luar negeri.
- b. Memiliki kontrak pekerjaan pada bidang usahanya
- c. Memperluas usaha di negara tujuan penempatan
- d. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia.

Pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sebagaimana dimaksud di atas harus mengajukan permohonan untuk mendapatkan izin dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dengan melampirkan :

- a. Surat pernyataan bahwa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) akan ditempatkan pada perusahaan sendiri yang berdomisili di luar negeri untuk perusahaan badan usaha milik negara dan perusahaan swasta bukan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).
- b. Kontrak pekerjaan antara perusahaan pemohon dengan pemberi pekerjaan di luar negeri untuk perusahaan badan usaha milik daerah.
- c. Bukti dari instansi berwenang di luar negeri yang menunjukkan adanya perluasan usaha/investasi perusahaan yang bersangkutan di luar negeri untuk perusahaan swasta bukan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).
- d. Dokumen status kepegawaian Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan ditempatkan.
- e. Pernyataan tertulis tentang kesediaan bertanggungjawab sepenuhnya terhadap keselamatan, kesejahteraan, pemulangan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).
- f. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan ditempatkan oleh perusahaan untuk kepentingan sendiri (Badan usaha milik negara, badan

usaha milik daerah dan perusahaan swasta bukan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), wajib diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan/atau memiliki polis asuransi<sup>6</sup>.

Penempatan untuk keperluan perusahaan sendiri dengan syarat mendapat izin tertulis dari Menteri, di samping itu harus memenuhi persyaratan<sup>7</sup>, yaitu:

- a. Perusahaan yang bersangkutan harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan hukum Indonesia.
- b. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan merupakan pekerja perusahaan itu sendiri.
- c. Perusahaan memiliki bukti hubungan kepemilikan atau perjanjian pekerja yang diketahui oleh Perwakilan Republik Indonesia.
- d. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) memiliki perjanjian kerja.
- e. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) telah diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan/atau memiliki polis asuransi, dan
- f. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan wajib memiliki Kartu Tanda Kerja Luar Negeri (KTKLN).

Di samping persyaratan tersebut di atas, Agusmidah<sup>8</sup> menjelaskan perusahaan pelaksana penempatan yang lebih dikenal dengan Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), dilarang mengalihkan atau memindahtangankan<sup>9</sup> Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI) pada pihak lain. Jika

---

<sup>6</sup> Ketentuan Pasal 49 dan 50 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 14 Tahun 2010.

<sup>7</sup> Lihat Pasal 26 ayat (2) UU No. 39 Tahun 2004, Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

<sup>8</sup> Agusmidah, Hukum ... *Op. Cit.*, hal. 88

<sup>9</sup> Penjelasan Pasal 19 UU No. 39 Tahun 2004, Mengalihkan dan memindahtangankan SIPPTKI dalam praktik sering disebut dengan istilah “jual bendera” atau “numpang proses”. Apabila hal ini ditolerir, akan membuat kesulitan untuk mencari pihak yang harus bertanggung jawab dalam hal terjadi permasalahan terhadap TKI.

hal ini terbukti, maka Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dapat dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000.000. (satu milyar rupiah) dan paling banyak Rp. 5.000.000.000. (lima milyar rupiah).

Di samping penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri oleh perusahaan sendiri, seperti yang dijelaskan sebelumnya, maka untuk dapat bekeja di luar negeri, juga dapat dilakukan secara perseorangan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 14 Tahun 2010<sup>10</sup>. Untuk dapat bekerja secara perseorangan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) harus mengajukan permohonan kepada Badan nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), guna mendapatkan Kartu Tanda Kerja Luar Negeri (KTKLN) dengan melampirkan persyaratan memiliki a. Bukti permintaan *calling visa* dari pengguna Tenaga Kerja Indonesia (TKI) b. Perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh pengguna dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Di samping itu Tenaga Kerja Indonesia (TKI) perseorangan harus melapor pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/ Kota dan perwakilan Pemerintah Indonesia di negara penempatan

Persyaratan yang cukup berat dan ketat yang harus dipenuhi Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) tersebut di atas, adalah salah satu usaha preventif untuk memberikan perlindungan terhadap masalah harkat, martabat dan kehormatan manusia. Untuk itu Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) harus mempunyai kemampuan ekonomi dan profesionalisme. Di samping itu wajar sanksi pidana ditetapkan terhadap Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Apabila tidak terpenuhinya dokumen persyaratan untuk memperkerjakan tenaga kerja di luar negeri. Selain itu memuat juga

<sup>10</sup> Pasal 52 Ayat 1,2 dan 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 14 Tahun 2010, tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

sanksi administratif, mulai teguran sampai pencabutan izin usaha Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).

Lalu Husni<sup>11</sup>, menjelaskan bahwa penjabaran asas anti perdagangan manusia dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 bersifat *preventive* untuk mencegah terjadinya perdagangan orang yang seringkali modusnya berdalih penempatan Tenaga Kerja Wanita (TKW) untuk dipekerjakan di luar negeri. Sedangkan yang bersifat *represive* sudah mendapat pengaturan dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang.

## **B. Perlengkapan Dokumen TKI ke Luar Negeri**

Dokumen Tenaga Kerja Indonesia (TKI), adalah sejumlah dokumen yang dipersyaratkan wajib dimiliki Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk dapat bekerja di luar negeri. Perlengkapan dokumen tersebut antara lain<sup>12</sup>:

- a. Memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP), ijazah pendidikan terakhir, akta kelahiran atau surat keterangan lahir.
- b. Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah, melampirkan fotocopi buku nikah.
- c. Surat keterangan izin suami atau isteri, izin orang tua, atau izin wali.
- d. Surat kompetensi kerja.
- e. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
- f. Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat.
- g. Visa kerja
- h. Perjanjian penempatan kerja.

---

<sup>11</sup> Lalu Husni, Hukum Penempatan..., *Op. Cit* 193.

<sup>12</sup> Lihat Pasal 51 UU No. 39 Tahun 2004.

- i. Perjanjian kerja
- j. Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) adalah kartu identitas bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri.

Perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Swasta dengan calon Tenaga Kerja Indonesia yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta membuat dan menandatangani perjanjian penempatan dengan pencari kerja yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi dalam proses perekrutan. Perjanjian penempatan diketahui oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon Tenaga Kerja Indonesia harus memiliki dokumen perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) swasta, setelah calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bersangkutan terpilih dalam perekrutan<sup>13</sup>.

Perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri memuat antara lain:

- a. Nama dan alamat pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) swasta.
- b. Nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI).
- c. Nama dan alamat calon pengguna Tenaga Kerja Indonesia (TKI).
- d. Hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan

---

<sup>13</sup> BNP2TKI, *Glosari Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri*, Edisi II, Jakarta, 2013, hlm 82-83.

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh calon pengguna tercantum dalam perjanjian kerja sama penempatan.

- e. Jabatan dan jenis pekerjaan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sesuai dengan permintaan pengguna.
- f. Jaminan Pelaksana penempatan tenaga Kerja Indonesia (TKI) swasta kepada calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI), dalam hal ini pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sesuai perjanjian kerja.
- g. Waktu keberangkatan calon TKI.
- h. Hanya penempatan yang harus ditanggung oleh calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan cara pembayarannya.
- i. Tanggung jawab pengurusan penyelesaian musibah.
- j. Akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) oleh salah satu pihak.
- k. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)<sup>14</sup>.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri diharuskan untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis. Tujuan perjanjian kerja dimaksudkan untuk mempertegas hubungan kerja antara Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dengan Pengguna, terutama dalam rangka perlindungan hak-hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) maupun pengguna.

Perjanjian kerja harus memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak, perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun. Dikecualikan dari ketentuan jangka waktu perjanjian untuk jabatan atau untuk jenis pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai jabatan atau jenis pekerjaan tertentu yang dikecualikan dari

---

<sup>14</sup> Lihat Pasal 52 Ayat (2) UU No. 39 tahun 2004.

jangka waktu perjanjian kerja, diatur dengan perturan menteri. Perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja dapat dilakukan oleh Tenaga Kerja Indonesia yang bersangkutan atau melalui pelaksana penempatan Tenaga Kerja (Indonesia swasta). Perpanjangan harus disepakati oleh para pihak sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sebelum perjanjian kerja pertama berakhir. Perjanjian kerja dan jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Pengurusan untuk mendapatkan persetujuan dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Ketentuan mengenai persyaratan dan tata cara memperoleh persetujuan perjanjian kerja dan perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja diatur dengan Peraturan Menteri<sup>15</sup>.

Perjanjian kerja yang dibuat antara pengguna dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) berkekuatan hukum, apabila para pihak menandatangani perjanjian kerja tersebut. Perjanjian kerja dapat dijadikan dasar pelaksanaan hak dan kewajiban antara pengguna dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Perjanjian kerja memuat sekurang-kurangnya<sup>16</sup>, yaitu:

- a. Identifikasi pengguna (nama, nomor paspor, nomor visa, nomor rekening di Indonesia, alamat di Indonesia)
- b. Identitas TKI (nama, nomor paspor, nomor visa, nomor rekening di Indonesia, alamat di Indonesia)
- c. Jabatan dan jenis pekerjaan TKI
- d. Hak dan kewajiban para pihak
- e. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah/gaji dan mekanisme pembayaran gaji, 1 (satu) hari libur dalam satu minggu/kompensasi, waktu istirahat dan hak cuti, fasilitas akomodasi, rekening perbankan atas nama TKI di negara penempatan, akses

---

<sup>15</sup> *Ibid*, Pasal 56

<sup>16</sup> Lihat Pasal 27 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 22 Tahun 2014.



komunikasi kepada keluarga di daerah asal dan jaminan sosial atau nomor kepesertaan asuransi yang ditanggung oleh pengguna

- f. Jangka waktu perjanjian kerja, dan
- g. Penyelesaian sengketa.

Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat berdasarkan rancangan perjanjian kerja yang telah memperoleh persetujuan dari pejabat yang berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan atau KDEI

Perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh pengguna, selanjutnya ditandatangani oleh calon tenaga Kerja Indonesia (TKI) di tempat penyelenggaraan pada saat mengikuti Pembengkalan Akhir Pemberangkatan (PAP) dihadapan pegawai dinas provinsi atau dinas kabupaten/kota terdekat dengan tempat penyelenggaraan Berita Acara Perjanjian (BAP)<sup>17</sup>.

Format dan standar perjanjian kerja mensyaratkan<sup>18</sup>, yaitu:

- a. Lokasi penempatan (Provinsi/Kabupaten/Kota)
- b. Jangka waktu perjanjian (paling lama dua tahun), efektif terhitung sejak tanggal Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sampai di tempat kerja.
- c. Gaji bulana efektif dibayarkan terhitung sejak tanggal Tenaga Kerja Indonesia sampai di tempat kerja, dengan gaji bulanan sebesar yang diperjanjikan berdasarkan kesepakatan kedua negara.
- d. Pengguna membuka rekening bank atas nama Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bersangkutan di negara penempatan, untuk membayar gaji Tenaga Kerja Indonesia (YKI) dan buku tabungan diserahkan/dipegang oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bersangkutan.
- e. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diberikan waktu istirahat sekurang-kurangnya 9 jam perhari secara terus menerus. Jika Tenaga Kerja

<sup>17</sup> *Ibid*, Pasal 38 Ayat (1).

<sup>18</sup> *Ibid*, Lampiran II.

Indonesia (TKI) mendapatkan waktu istirahat kurang dari 9 (Sem-bilan) jam /hari, maka apengguna wajib membayar kompensasi.

- f. Pengguna wajib memberikan waktu istirahat 1q (satu) hari dalam seminggu kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Dalam hal atas permintaan pengguna dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) setuju untuk bekerja pada hari istirahat tersebut, pengguna wajib memberikan kompensasi dalam jumlah yang disepakati oleh pengguna dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara penempatan.
- g. Pengguna awajib menyediakan tempat tinggal layak dan makanan yang memenuhi standar kesehatan bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI).
- h. Bebas biaya transportasi dan tempat kerja ke daerah asal ketika habis peranjiana kerja. Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja bukan karena akesalahan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), maka pengguna wajib menanggung biaya pemulangan sampai ke daerah asal.
- i. Untuk alasanaa medis yang dapat diterima, Tenaga Kerja Indonesia (TKI) akanaizinkan untuk beristirahat dan akan terus menerima gaji rutinnya, dengan biaya medis ditanggung pengguna.
- j. Dalam hal Tenaga Kerja Indonesia (TKI) kembali ke daerah asal setelah perjanjian kerja berakhir, maka biaya tiket pulang ditanggung oleh pengguna.
- k. Dalam hal perjanjian kerja berakhir dan pengguna akan memperpanjang perjanjian kerja pada pengguna yang sama, tetapi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pulang terlebih dahulu maka Tenaga Kerja Indonesia (TKI) berhak atas:
  - 1). Biaya tiket pulang pergi.
  - 2). Biaya legalisasi perpanjangan perjanjian kerja.
  - 3). Imbalan jasa bagi Pelaksana Penempatan Tenga Kerja Indo-

nesia Swasta (PPTKIS) dan mitra usaha melalui Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).

- 4). Premi asuransi.
- 5). Kompensasi tambahan gaji sebesar 1 (satu) bulan.
- l. Dalam hal perjanjian kerja berakhir dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) akan memperpanjang perjanjian kerja pada pengguna yang sama, tetapi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke daerah asal, maka perjanjian kerja perpanjangannya harus diketahui Atase Ketenagakerjaan di Perwakilan Republik Indonesia, dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) berhak mendapatkan kompensasi tambahan gaji sebesar 3 (tiga) bulan gaji.
- m. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) berhak mendapatkan asuransi atau jaminan sosial sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara penempatan.
- n. Dalam hal terjadi perselisihan di dalam hubungan kerja antara pengguna dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), maka kedua belah pihak dapat menyelesaikan perselisihan tersebut melalui lembaga yang berwenang di negara penempatan.
- o. Dalam hal Tenaga Kerja Indonesia (TKI) meninggal, pengguna bertanggung jawab atas pemulangan jenazah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan barang-barang pribadi ke Indonesia dan hak-hak yang belum dibayarkan sesegera mungkin.
- p. Dalam hal pemulangan jenazah tidak mungkin dilakukan atau tidak dipulangkan atas permintaan/persetujuan keluarga Tenaga Kerja Indonesia (TKI) bersangkutan, maka pengguna wajib memberitahukan kepada perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan/KDEI dan mitra usaha/PPTKIS dan membayar hak-hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang belum dibayar serta barang-barang pribadi kepada keluarga Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bersangkutan.

- r. Apabila terjadi perselisihan antara Pengguna dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diselesaikan secdar musyawarah yang dimediasi oleh Atase Ketenagakerjaan, Kabid Ketenagakerjaan, atau pejabat lain yang ditunjuk oleh perwakilan Republik Indonesia apabila tidak memiliki atase ketenagakerjaan. Dalam hal mediasi tidak mencapai kesepakatan maka pemerintah republik Indonesia menunjuk lawyer di negara penempatan dalam rangka pemberian bantuan hukum untuk penyelesaian perselisihan.
- s. Ketentuan khusus, yaitu:
- 1). Tanggung jawab menginformasikan kepada pengguna mengenai keberangkatan dan kedatangan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di tempat negara penempatan akan menjadi bagian Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) berkoordinasi dengan perusahaan.
  - 2). Pengguna, anggota keluarganya, dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) harus saling menghormati satu dengan yang lain.
  - 3). Pengguna tidak boleh mengurangi jumlah apapun dari gaji rutin Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Kasus pemotongan untuk alasan yang sah, pemotongana tersebut harus tercantum dalam slip upah Tenaga Kerja Indonesia (TKI).
  - 4). Pengguna harus membayar biaya izin tinggal Tenaga Kerja Indonesia (TKI), pajak Tenaga Kerja Indonesia (TKI), visa keluar/masuk, dan visa keluar akhir, pembaharuan, dan denda akibat keterlambatan tersebut.
  - 5). Paspor dan izin kerja Tenaga Kerja Indonesia (TKI) harus tetap dipegang oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bersangkutan.
  - 6). Tenaga Kerja Indonesia (TKI) berhak mendapatkan akses komunikasi kepada keluarga dan Perwakilan Republik Indonesia.

- 7). Pengguna harus menjelaskan kepada anggota keluarganya mengenai isi perjanjian.
- t. Setiap ketentuan dari Standar Perjanjian Kerja dapat diubah, diperbaiki atau diganti melalui komunikasi bilateral.
  - u. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) harus dipulangkan atas biaya Pengguna dalam hal peperangan, kerusuhan atau bencana alam, atau Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menderita sakit berkepanjangan berdasarkan keterangan dokter, sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaannya.
  - p. Perjanjian kerja dapat diperpanjang dengan persetujuan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan Pengguna. Jika perjanjian diperpanjang, maka salinan izin tinggal/izin kerja baru disampaikan kepada Perwakilan republik Indonesia oleh Pengguna atau mitra usaha.
  - w. Perjanjian harus dibuat dalam bahasa Indonesia, bahasa negara penempatan, dan bahasa Inggris, ketiga bahasa tersebut berkekuatan sama.

Perjanjian kerja dibuat dalam rangkap 2 (dua), 1 (satu) untuk Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan 1 (satu) untuk pengguna. Perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun. Perpanjangan perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Isi perjanjian kerja harus lebih baik atau sekurang-kurangnya sama dengan perjanjian kerja sebelumnya
- b. Jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja paling lama 2 (dua) tahun
- c. Persetujuan dari keluarga / orang tua / wali, dan
- d. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) memiliki asuransi/jaminan kesehatan serta jaminan sosial lainnya terhadap resiko yang timbul akibat pekerjaan selama periode perpanjangan perjanjian kerja.

Dalam perpanjangan perjanjian kerja, maka pengguna berke-wajiban menanggung:

- a. Premi asuransi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sesuai ketentuan yang diatur oleh Menteri
- b. Legalisasi perjanjian kerja perpanjangan
- c. Imbalan jasa (*company fee*) bagi Pelaksana Penempatan Tenga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) pengirim dan mitra usaha.
- d. Menyediakan tiket pulang pergi bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja pada pengguna perseorangan dan pengguna ber-badan hukum sesuai dengan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja perpanjangan dan jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan. Sedangkan untuk perjanjian kerja perpanjangan bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja pada pengguna perseorangan pengurusannya dilakukan oleh perwakilan Pelaksana Penempatan Tenga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)<sup>19</sup>.

Pasal 31<sup>20</sup>, menjelaskan bahwa Perjanjian kerja tidak dapat diubah tanpa persetujuan para pihak. Tetapi apabila terjadi perubahan perjanjian kerja, maka perubahan perjanjian kerja wajib disetujui oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan.

Mengingat Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada situasi di luar negeri yang sangat berbeda dengan situasi di dalam negeri. Berbagai stesor psikososial pada pekerjaannya ataupun dalam lingkungan sehari-hari yang dihadapi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di tempat kerjanya. Sehingga perlu memiliki mekanisme adaptasi yang baik. Oleh karena itu perlu dilaksanakan pemeriksaan kesehatan fisik dan kesehatan jiwa bagi setiap calon Tenaga Kerja Indonesia. Hal perlu dilaksanakan

---

<sup>19</sup> *Ibid*, Pasal 29 dan 30.

<sup>20</sup> *Ibid* , Pasal 31.

untuk mendeteksi secara dini adanya potensi kesehatan fisik dan gangguan psikiatrik calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sebelum diberangkatkan ke negara tujuan.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 29 tahun 2013, tentang Penyelenggaraan pelayanan Pemeriksaan Kesehatan Calon Tenaga Kerja Indonesia, menegaskan bahwa setiap calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) harus dilakukan pemeriksaan kesehatan sesuai dengan standar pemeriksaan kesehatan untuk calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Di samping itu juga dapat dilakukan pemeriksaan kesehatan tambahan atas permintaan negara tujuan penempatan dan/atau pengguna tenaga akerja. Standar pemeriksaan kesehatan untuk calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI), meliputi pemeriksaan fisik lengkap, pemeriksaan jiwa sederhana, dan pemeriksaan penunjang, dilakukan oleh dokter spesialis dan/atau dokter yang telah mendapat pelatihan pemeriksaan jiwa sederhana. Pemeriksaan penunjang meliputi pemeriksaan laboratorium dan pemeriksaan radiologi<sup>21</sup>.

Pemeriksaan kesehatan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI)<sup>22</sup> dilaksanakan tim dokter yang dipimpin dokter spesialis penyakit dalam, untuk menetapkan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) laik untuk bekerja (*fit to work*) atau tidak laik untuk bekerja (*unfit to work*) berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan, yang mengacu pada penentuan batasan kelaikan kerja (*fit to work*). Bagi calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ditemukan menderita penyakit pada saat dilakukan pemeriksaan kesehatan harus diberi pengobatan atau dirujuk ke fasilitas pelayanan kesehatan lain. Dalam masa pengobatan selama 6 (enam) bulan, maka dapat dilekaukan pemeriksaan kesehatan ulang pada sarana kesehatan yang sama.

---

<sup>21</sup> Lihat Pasal 3 dan 4 Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 29 tahun 2013, Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Pemeriksaan Kesehatan Calon Tenaga Kerja Indonesia.

<sup>22</sup> *Ibid*, Pasal 5 dan 6.

Untuk calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) perempuan yang dinyatakan *fit to work* harus dilakukan pemeriksaan laboratorium ulang untuk tes kehamilan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum keberangkatan. Apabila dinyatakan positif hamil berdasarkan pemeriksaan ulang laboratorium, maka sertifikat kesehatan yang menyatakan *fit to work* dicabut oleh penanggung jawab sarana kesehatan<sup>23</sup>.

Bagi calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dinyatakan layak untuk bekerja (*fit to work*) berdasarkan hasil pemeriksaan, wajib diberikan sertifikat kesehatan dan buku kesehatan. Bagi yang tidak layak bekerja (*unfit to work*) berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan wajib diberikan surat keterangan tidak laik untuk bekerja (*unfit to work*). Sertifikat kesehatan dan buku kesehatan wajib ditandatangani oleh dokter spesialis penyakit dalam selaku ketua tim pemeriksa kesehatan calon tenaga Kerja Indonesia (TKI), dan oleh pimpinan sarana kesehatan.

Untuk pemeriksaan jiwa bagi calon tenaga Kerja Indonesia (TKI) perlu dilakukan secara seksama, dengan melakukan pemeriksaan terhadap aspek kognitif, mood/afek, prilaku serta keasadarannya. Dengan harapan tidak ditemukan gangguan psikopatologi tertentu yang dapat menjadi potensi psikopatologi berat yang dapat mengganggu perilaku calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) selama bekerja di negara tujuan.

Pemeriksaan status psikiatri calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI), yaitu:

- a. Penampilan umum ditujukan melalui sikap, perilaku, dan psikomotor.
- b. Mood/efek(suasana perasaan/ekspresi wajah).
  - Mood (eutim/normal, sedih, senang berlebihan, labil, iritabel.
  - Afek (luas, terbatas, tumpul, mendatar)
- c. Pembicaraan spontan/tidak, pelan/keras, jelas/tidak, banyak/

<sup>23</sup> *Ibid*, Pasal 8.



- sedikit, meloncat-loncat/tidak, terlambat/cepat dan sebagainya.
- d. Persepsi, halusinasi visual/auditorik (penglihatan/pendengaran).
  - e. Proses dan isi pikir, waham, ide meloncat-loncat.
  - f. Pengendalian impuls, verbal/motorik.
  - g. Fungsi kognitif, kesadaran, memori, konsentrasi, cvisuospatial.
  - h. Kemampuan dalam menilai realitas (*Reality Testing Ability*).

### **C. Persyaratan Pemberangkatan TKI ke Luar Negeri**

Untuk pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri harus memenuhi persyaratan pengerahan, sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Kemampuan kerja dan ketrampilan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI), merupakan salah satu dasar persyaratan untuk program pengerahan untuk dapat bekerja di luar negeri, dengan tujuan untuk meminimalisasi tindak kekerasan oleh majikan (*user*) terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Bagi setiap calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) berkewajiban untuk dapat memahami tentang pekerjaan yang akan dilakukan, sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Seperti yang ditegaskan oleh perkara (1) Pasal 29 Undang-Undang Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Luar Negeri, “Penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI)/ Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar negeri diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan”.

Di samping memperhatikan persyaratan sebagaimana diatur Pasal 29 Ayat (1) tersebut di atas, yang tidak kalah pentingnya adalah memberikan jaminan perlindungan hukum atas harkat dan martabat sebagai manusia<sup>24</sup>, hal yang sama juga ditegaskan Pasal 28 Ayat (1) angka 2, bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan diskriminatif atas

<sup>24</sup> Pasal 8 huruf (g) UU No. 39 Tahun 2004 bahwa memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran

dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan dari tindakan diskriminatif<sup>25</sup>.

Perlindungan yang bersifat sosial sebelum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diberangkatkan ke luar negeri, mengikut Supang Chantavanich yang dikutip oleh Fathor Rahman, bahwa perlindungan sosial pada persoalan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)/Tenaga Kerja Wanita (TKW) secara umum dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Pembekalan masalah kesehatan reproduksi dan pelayanan kesehatan mental termasuk pelayanan kontrasepsi dan program intervensi HIV/AIDS.
- b. Program orientasi untuk keluarga Tenaga Kerja Indonesia (TKI), seperti: pengelolaan remitansi, reorganisasi tanggung jawab rumah tangga dan pekerjaan rumah tangga, pondasi yang kuat dalam kehidupan perkawinan, komunikasi dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).
- c. Kampanye kesadaran publik dengan memperhatikan titik kerentanan, jenis-jenis pekerjaan yang direkomendasikan yang Indonesia ingin dorongkan kepada perempuan sebagai lapangan kerja di negara tujuan, dan ditujukan untuk mengetengahkan permasalahan buruh migran tidak berdokumen di tingkat akar rumput.
- d. Penggunaan komunikasi elektronik untuk pelbagai informasi bagi para calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan juga berkomunikasi dengankeluarga di kampung halaman bagi Tenaga Kerja Indonesia

---

atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri.

<sup>25</sup> Pasal 1 Ayat (3) UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM, bahwa Diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengecualian yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada perbedaan manusia atas dasar agama, suku, ras etnik, kelompok, keyakinan politik, yang berakibat, pengurangan, penyimpangan atau penghapusan, pengkuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan lainnya.

(TKI) yang sedang bekerja di luar negeri.

- e. Layanan rekrutmen untuk Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ingin bermigrasi kembali.

Untuk meningkatkan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), baik secara hukum dan secara sosial, perlu suatu instrumen dan sistem yang lebih baik dikeluarkan oleh pemerintah, agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan keluarganya. Kekerasan baik fisik maupun psikis, pelecehan seksual, pemukulan, pengurungan, tidur yang berdesakan dan lain sebagainya selama penampungan. Kekerasan intimidasi dan lain sebagainya terhadap calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) bisa terjadi terhadap kerentanan sosial dan hukum, seandainya sistem hukum yang tidak terakomodasi dalam bentuk sistem perlindungan yang lebih baik.

Untuk calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI)/ Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan bekerja di luar negeri harus memenuhi persyaratan, baik syarat kecakapan diri, maupun syarat administrasi. Untuk persyaratan yang berkenaan dengan diri pribadi calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI)<sup>26</sup>, yaitu:

- a. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun, kecuali bagi calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan dipekerjakan pada pengguna persorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun.
- b. Sehat jasmani dan rohani.
- c. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan.
- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Pertama (SLTP) atau yang sederajat.

Selain persyaratan yang menyangkut pribadi calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di atas, maka Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

---

<sup>26</sup> Pasal 35 UU No. 39 tahun 2004, tentang Penempatan dan Pelindungan TKI di Luar Negeri.

lebih tegas calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) harus memenuhi persyaratan<sup>27</sup>, yaitu:

- a. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun, kecuali bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun, yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk.
- b. Surat keterangan sehat dan tidak dalam keadaan hamil dari dokter bagi calon tenaga kerja perempuan.
- c. Surat izin dari suami istri/orangtua/wali yang diketahui oleh Kepala Desa atau Lurah.
- d. Memiliki kartu tanda pendaftaran sebagai pencari kerja (AK/I) dari dinas kabupaten/kota dan
- e. Memiliki kualifikasi/syarat pendidikan yang dipersyaratkan oleh pengguna.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, sebagai dasar untuk dapat memberikan perlindungan secara hukum dan sosial, adalah merupakan upaya untuk apa meningkatkan optimalisasi perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di negara mana mereka bekerja. Menurut Agusmidah<sup>28</sup>, Pasal 27 mengatur secara tidak jelas kondisi umum yang menjadi dasar bagi pemerintah untuk mengizinkan adanya pengiriman atau penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, alasan:

- a. Alasan Perjanjian tertulis, jika pemerintah telah mengadakan perjanjian tertulis yang berisi kesepakatan tentang masalah hubungan dua negara menyangkut perlindungan warga negara Indonesia yang bestatus pekerja asing di negara lain atau perjanjian tertulis antara

<sup>27</sup> Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. No.Per. 14/Men/X/2010, tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri

<sup>28</sup> Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan..., *Op. Cit*, hal. 88.

pemerintah atau perusahaan asing dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

- b. Alasan keamanan negara tujuan. Pertimbangan keamanan menurut penjelasan Pasal 27 UU Nomor 39 Tahun 2004, antara lain jika negara penempatan atau negara tujuan dalam keadaan perang, bencana alam, atau terjangkit wabah penyakit menular, maka pemerintah akan mempertimbangkan untuk melarang dilakukannya pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke negara tersebut.

#### **D. Sanksi terhadap Pelaksana Penempatan TKI di Luar Negeri**

Sarana penegakan hukum di samping pengawasan adalah sanksi. Sanksi merupakan bagian penting dalam setiap peraturan perundang-undangan, sanksi merupakan inti dari penegakan hukum. Menggunakan sanksi administrasi merupakan penerapan kewenangan pemerintah di mana kewenangan itu berasal dari aturan hukum administrasi tertulis dan tidak tertulis.

Sanksi adalah hukuman yang dijatuhkan pada seseorang atau badan hukum yang melanggar hukum, atau peraturan perundang-undangan. Sanksi merupakan bentuk perwujudan yang paling jelas dari kekuasaan negara dalam pelaksanaan kewajibannya untuk memaksakan ditaatinya hukum atau peraturan perundang-undangan, salah satunya adalah sanksi administrasi.

Bentuk sanksi dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, No. Per-05/MEN/III/2005, tentang Ketentuan Sanksi Administrasi dan tata Cara Penjatuhan Sanksi Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Pasal 3, mengatur tentang bentuk sanksi administrasi, terdiri dari, a). Peringatan tertulis, b). Penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang selanjutnya disebut dengan skorsing. c). Pencabutan izin. d). Pembatalan pemberangkatan calon tenaga Kerja Indonesia (TKI).

e). Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia dari luar negeri dengan biaya sendiri. Sanksi administrasi dapat dilakukan terhadap Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dan terhadap calon tenaga Kerja Indonesia.

Tata cara penjatuhan sanksi peringatan tertulis oleh Direktur Jenderal kepada Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), yaitu:

- a. Tidak menambah biaya keperluan penyelesaian perselisihan apabila deposito tidak mencukupi.
- b. Tidak membentuk kantor perwakilan luar negeri.
- c. Tidak meminta persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tentang informasi perekrutan.
- d. Tidak melaporkan setiap perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- e. Tidak mengurus persetujuan perpanjangan perjanjian kerja kepada Perwakilan Republik Indonesia.
- f. Tidak melaporkan setiap keberangkatan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) kepada Perwakilan Republik Indonesia.
- g. Tidak melaporkan kedatangan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan bekerja pada pengguna perseorangan kepada Perwakilan Republik Indonesia.
- h. Tidak melaporkan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja kepada pengguna perseorangan kepada Perwakilan Republik Indonesia.

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, No. Per-05/MEN/III/2005, tentang Ketentuan Sanksi Administrasi dan tata Cara Penjatuhan Sanksi Dalam Pelaksanaan

Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, dikenakan sanksi peringatan tertulis pertama.

Apabila dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja setelah dikenakan sanksi peringatan tertulis pertama, Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) sebelum juga menyelesaikan masalahnya atau melakukan kesalahan lainnya di luar kesalahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) di atas dikenakan sanksi peringatan tertulis kedua. Apabila dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja setelah dikenakan sanksi peringatan tertulis kedua, Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) belum juga menyelesaikan masalahnya atau melakukan kesalahan lainnya di luar kesalahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) di atas dilaksanakan sanksi peringatan tertulis ketiga. Dalam hal kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (4) di atas tidak dipenuhi dalam waktu yang ditetapkan atau melakukan kesalahan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Direktur Jenderal menjatuhkan sanksi skorsing<sup>29</sup>.

Direktur Jenderal menjatuhkan sanksi skorsing kepada Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dalam hal Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS):

- a. Mengalihkan atau memindahtangankan Surat Izin Penempatan (SIP) kepada pihak lain.
- b. Tidak mengikutsertakan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam Pembekalan Akhir pemberangkatan (PAP)
- c. Menempatkan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tidak sesuai dengan perjanjian kerja.
- d. Tidak mengurus Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang meninggal dunia.

---

<sup>29</sup> Lihat Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, No. Per-05/MEN/III/2005, tentang Ketentuan Sanksi Administrasi dan tata Cara Penjatuhan Sanksi Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri,

- e. Tidak memberikan perlindungan sesuai dengan perjanjian penempatan<sup>30</sup>.

Sanksi skorsing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, No. Per-05/MEN/III/2005, tentang Ketentuan Sanksi Administrasi dan tata Cara Penjatuhan Sanksi dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, dikenakan untuk jangka waktu 3 bulan. Dalam keputusan skorsing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Direktur Jenderal menetapkan kewajiban yang harus dipenuhi Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) selama menjalani skorsing. Dalam hal masa telah berakhir dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) belum juga melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Menteri mencabut Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (SIPPTKI).

Bagi Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang sedang menjalani masa skorsing dan ternyata kemudian ditemukan melakukan pelanggaran lainnya yang diancam sanksi yang sama, maka Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dikenakan sanksi skorsing kembali yang dihitung dari tanggal berakhirnya skorsing sebelumnya. Dalam hal Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) mendapat 3 kali skorsing selama periode 12 bulan, maka Menteri mencabut Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (SIPPTKIS).

Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, No. Per-05/MEN/III/2005, tentang Ketentuan Sanksi Administrasi dan tata Cara Penjatuhan Sanksi Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Mengatur tentang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).

---

<sup>30</sup> *Ibid*, Pasal 5.



Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang dikenakan skorsing wajib bertanggung jawab atas pemberangkatan calon TKI yang telah memiliki dokumen lengkap. Selama dikenakan skorsing, Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), dilarang melakukan rekrut atau kegiatan penempatan TKI sebagaimana keputusan skorsing. Dalam hal Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang sedang menjalani skorsing ternyata melakukan kegiatan penempatan yang seharusnya dilarang dilakukan, maka Menteri mencabut Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (SIPPTKI) yang bersangkutan.

Dalam hal Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang dijatuhi skorsing telah memenuhi kewajibannya sebelum masa skorsing berakhir, Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) melaporkannya kepada Direktur Jenderal. Dalam hal laporan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dinilai benar, Direktur Jenderal mencabut keputusan skorsing<sup>31</sup>.

Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, No. Per-05/MEN/III/2005, tentang Ketentuan Sanksi Administrasi dan tata Cara Penjatuhan Sanksi Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Mengatur apabila Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) telah selesai menjalani skorsing dan telah menyelesaikan kewajibannya, Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang bersangkutan harus melapor kepada Direktur Jenderal dalam tengang waktu 7 hari kerja terhitung sejak

---

<sup>31</sup> *Ibid*, Pasal 9.

masa skorsing berakhir, dan laporan dinilai telah memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam keputusan skorsing, maka Direktur Jenderal menerbitkan keputusan Direktur Jenderal tentang pencabutan skorsing terhadap Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang bersangkutan. Tetapi apabila laporan dinilai tidak sesuai dengan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam keputusan skorsing, maka Menteri mencabut Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (SIPPTKI). Dalam hal skorsing Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) telah berakhir, dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) tidak melaporkan kepada Direktur Jenderal tentang pemenuhan kewajibannya maka Menteri mencabut Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (SIPPTKIS)<sup>32</sup>.

Menteri dapat menjatuhkan sanksi pencabutan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dalam hal Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)<sup>33</sup>.

- a. Tidak lagi memenuhi persyaratan untuk menjadi Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), sesuai ketentuan Pasal 18 ayat (1) huruf a Undang- Undang Nomor 39 Tahun 2004 ;
- b. Menetapkan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan kesusilaan serta peraturan perundang-undangan baik di Indonesia maupun negara tujuan atau menempatkan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sesuai Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004.
- c. Melakukan perekrutan tanpa memiliki Surat Izin Pengerahan (SIP)

---

<sup>32</sup> *Ibid*, Pasal 10 dan 11.

<sup>33</sup> *Ibid*, Pasal 12.

- d. Tidak memberangkatkan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri yang telah dilengkapi dokumen yang sah sesuai dengan perjanjian penempatan
- e. Melakukan biaya penempatan pada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) melebihi komponen biaya.
- f. Memberangkatkan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI)/ Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang tidak mengikuti program pembinaan dan perlindungan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI)/ Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, No. Per-05/MEN/III/2005, tentang Ketentuan Sanksi Administrasi dan tata Cara Penjatuhan Sanksi Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Sementara Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) telah dicabut, Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang bersangkutan tetap berkewajiban untuk:

- a. Mengembalikan seluruh biaya yang telah diterima dari calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang belum ditempatkan sesuai dengan perjanjian penempatan;
- b. Memberangkatkan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang telah memenuhi syarat dan memiliki dokumen lengkap dan visa kerja;
- c. Menyelesaikan permasalahan yang dialami Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di negara tujuan penempatan sampai dengan terakhirnya perjanjian kerja Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang terakhir diberangkatkan untuk jangka waktu 2 tahun dan ;
- d. Mengembalikan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (SIPPTKI) kepada Menteri.

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang telah dijatuhi sanksi pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (SIPPTKI) dapat mengajukan permohonan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (SIPPTKI) baru setelah melewati tegang waktu 3 tahun sejak tanggal pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (SIPPTKIS), yang bersangkutan telah memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 Peraturan Menteri ini dan memenuhi syarat sesuai ketentuan Pasal 13 ayat(1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004.

Untuk pembatalan pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dikenakan kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam hal Tenaga Kerja Indonesia (TKI) :

- a. Tidak bersedia menandatangani perjanjian kerja.
- b. Tidak mengikuti program pembinaan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).
- c. Tidak memiliki dokumen penempatan dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).

Pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) perseorangan dapat dibatalkan apabila tidak mempunyai dokumen yang diperlukan untuk bekerja di luar negeri, antara lain visa kerja, paspor, perjanjian kerja, tiket keberangkatan, bukti pembayaran biaya pembinaan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), bukti kepesertaan asuransi Tenaga Kerja Indonesia (TKI), dan Kartu Tanda Kerja Luar Negeri (KTKLN).

Untuk menjatuhkan sanksi administratif berupa skorsing atau pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (SIPPTKI), Menteri dapat membentuk Tim yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Menteri atau Direktur Jenderal tentang sanksi yang akan dijatuhkan<sup>34</sup>.

---

<sup>34</sup> *Ibid*, Pasal 16.

Bab IV

**PERLINDUNGAN  
HAM KASUS  
PELANGGARAN TKI  
DI LUAR NEGERI**



## Bab IV

# PERLINDUNGAN HAM KASUS PELANGGARAN TKI DI LUAR NEGERI

### A. Perlindungan HAM terhadap TKI di Luar Negeri

Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada setiap diri manusia, bersifat universal dan langgeng, oleh karena harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi, atau dirampas oleh siapapun. Bangsa Indonesia sebagai anggota Perserikatan Bangsa Bangsa, memiliki tanggung jawab moral dan tanggung jawab hukum untuk menjunjung tinggi serta melaksanakan Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia (HAM), yang ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa Bangsa, serta berbagai instrument internasional lainnya mengenai Hak Asasi Manusia yang telah diterima oleh Republik Indonesia<sup>1</sup>.

Secara umum Hukum Hak Asasi Manusia (HAM) dapat dibagi ke dalam “*bard law*” (hukum traktat) dan “*soft law*” (pedoman, asas-asas, kode tingkah laku) Hukum traktat melahirkan kewajiban yang mengikat menurut hukum bagi negara-negara pihak untuk menyesuaikan perundang-undangan nasionalnya dengan menjamin kese-

<sup>1</sup> UU No. 39 tahun 1999, tentang HAM dalam hal menimbang.

suaianya secara penuh dengan traktat bersangkutan, serta menerima dan atau mengubah kebijakan dan praktik yang relevan. Para petugas penegak hukum merupakan suatu kelompok negara pemain yang diharapkan mematuhi persyaratan-persyaratan traktat dalam tugasnya sehari-hari.

Mengenai “*soft law*” dalam hukum Hak Asasi Manusia internasional instrument-instrumen tersebut sangat berbeda dengan perintah-perintah tetap yang berlaku di dalam setiap organisasi penegak hukum. Walaupun instrumen-instrumen ini tidak memiliki sifat hukum yang mengikat secara kaku, muatan dari instrument-instrumen ini sangat relevan dengan praktek-praktek penegak hukum dan karena pertimbangan ini maka pematuihan instrument-instrumen tersebut sangat dianjurkan. Beberapa instrument hukum hak asasi manusia sangat diperlukan dalam konteks perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, karena sejak dulu sampai sekarang, terdapat banyak kasus yang penyelesaiannya terkesan setengah hati, baik oleh pemerintah, maupun dari peranan penegak hukum lainnya, termasuk perwakilan Republik Indonesia di luar negeri<sup>2</sup>.

Amanat Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, menjelaskan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah. Untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan<sup>3</sup>.

Hak Asasi Manusia di Indonesia didasarkan pada falsafah dan ideology Pancasila, pembukaan Undang-Undang dasar 1945, batang tubuh Undang-Undang dasar 1945, Undang-Undang No. 39 tahun 1999, tentang hak asasi manusia, dan Undang-Undang No. 26 Tahun

<sup>2</sup> Fathor Rahman, Menghakimi TKI..., *Op. Cit.* hlm 46 – 47.

<sup>3</sup> Lihat Pasal 28 Ayat a4 dan 5 UUD 1945.



2000 tentang pengadilan hak asasi manusia.

Undang-Undang No. 39 tahun 1999, tentang Hak Asasi Manusia (HAM), mencantumkan asas-asas dasar hak asasi manusia diantaranya<sup>4</sup>:

- a. Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang di depan hukum.
- b. Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia, tanpa diskriminasi.
- c. Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kebebasan pribadi, pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dan persamaan di hadapan hukum, hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun dan oleh siapapun.
- d. Setiap orang diakui sebagai pribadi yang berhak menuntut dan memperoleh perlakuan serta perlindungan yang sama sesuai dengan martabat kemanusiaannya di depan hukum.
- e. Setiap orang berhak mendapatkan bantuan dan perlindungan yang adil dan pengadilan yang objektif dan tidak berpihak.

Undang-Undang No. 39 tahun 1999, tentang Hak Asasi Manusia (HAM) secara rinci mengatur mengenai hak untuk hidup dan hak untuk tidak dihilangkan paksa dan/atau tidak dihilangkan nyawa, hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan, hak mengembangkan diri, hak memperoleh keadilan, hak atas kebebasan pribadi, hak rasa aman, hak atas kesejahteraan, hak turut serta dalam pemerintahan, hak wanita, hak anak, dan hak atas kebebasan beragama. Selain mengatur hak asasi manusia, diatur pula mengenai kewajiban dasar pemerintah dalam

<sup>4</sup> [Putralief-cyber.blogspot.co.id/2015/03-makalah-pelanggaran-ham-terhadap-tki.html](http://Putralief-cyber.blogspot.co.id/2015/03-makalah-pelanggaran-ham-terhadap-tki.html).

penegakan Hak Asasi Manusia (HAM). Pemerintah<sup>5</sup> wajib dan bertanggung jawab menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia yang diatur dalam undang-undang ini, peraturan perundang-undangan lain, dan hukum internasional tentang hak asasi manusia yang diterima oleh negara Republik Indonesia.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 28A Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 menyebutkan bahwa “setiap orang berhak untuk hidup serta mempertahankan hidup dan kehidupannya, sehubungan dengan itu Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 menyebutkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Sehubungan dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945 tersebut di atas, maka jaminan secara yuridis terhadap setiap warga negara dalam hal untuk mendapatkan kehidupan yang layak, sebagaimana diatur Pasal 38 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999, yaitu:

- a. Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- b. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- c. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- d. Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah

---

<sup>5</sup> Pasal 71 UU No. 39 tahun 1999.

yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Dari perkembangan Hak Asasi Manusia (HAM) di Indonesia dihubungkan dengan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, ternyata banyak pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) yang terjadi, mulai pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) kecil yang berkaitan dengan norma kerja, hingga pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) besar yang bersifat kriminal dan menyangkut keselamatan jiwa, pemerkosaan dan lain sebagainya.

Anis Hidayah Direktur Eksekutif Migrant Care<sup>6</sup>, mengatakan tidak kurang dari 1.503 juta dari 6.5 juta orang Tenaga Kerja Indonesia (TKI) mengalami pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) di berbagai negara tujuan selama tahun 2014. Pelanggaran hak Asasi Manusia (HAM) cukup bervariasi, seperti tidak digaji oleh majikannya, mengalami tindak kekerasan, penganiayaan, pemerkosaan, hingga perdagangan manusia. Pada tahun 2014 hak politik buruh migrant banyak yang terampas, karena mereka tidak boleh pulang ke Indonesia, sehingga hak pilihnya pada Pemilu Presiden dan Pemilu legislatif tidak dapat dilaksanakan. Di samping itu pelanggaran Hak Asasi Manusia pada tahun 2014, indeks perbudakan modern mengalami peningkatan 300 persen dari sebelumnya sebanyak 204.000 buruh migrant care yang diperbudak di berbagai negara tujuan. Seperti bekerja lebih 18 jam per hari, tidak digaji sesuai dengan kontrak kerja, selama 2 tahun penempatan kerja mengalami perpindahan sebanyak tiga kali majikan, sehingga mereka tidak mendapat upah sama sekali.

Tindakan-tindakan yang tidak sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan serta bertentangan dengan Hak Asasi Manusia, tidak hanya dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang sedang menjalani pekerjaan di luar negeri, tetapi pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM)

---

<sup>6</sup> <http://sp.beritasatu.com/home/sekitar-1502-juta-tki-mengalami-pelanggaran-ham/102378>.

juga terjadi pada masa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) masih dalam status calon Tenaga Kerja Indonesia, yaitu pada masa pra penempatan dan purna kerja. Penyebab terjadi pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) sebelum pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), seperti penipuan, tindakan kekerasan, pelecehan seksual, pemerkosaan dan lain sebagainya. Pada masa purna kerja Tenaga Kerja Indonesia (TKI) juga selalu mendapatkan penipuan, perlakuan kekerasan dan sebagainya.

Selama ini Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) melalui Balai Keterampilan Kerja (BLK) berkeajiban untuk memberikan pembekalan atau training pra pemberangkatan pada setiap calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI), sayangnya menurut data hampir 85 % Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diberi pembekalan secara asal-asalan. Dan bahkan banyak di antara mereka berangkat tanpa pembekalan sama sekali. Penghapusan Balai Latihan Ketrampilan (BLK) sebagai salah satu syarat pendirian Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) akan semakin menjauhkan pemenuhan hak calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) atas informasi dan pembekalan. Implikasinya, kondisi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) akan semakin memprihatinkan, Mereka akan sangat rentan dengan berbagai pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM)<sup>7</sup>.

Kelesuan dunia ketenagakerjaan Indonesia masih ditopang oleh jutaan lowongan pekerjaan di luar negeri. Setiap bulan ribuan penduduk Indonesia bermigrasi ke luar negeri untuk meninggalkan desa-desa yang tidak member pekerjaan dan penghidupan. Berbagai lowongan pekerjaan yang terbuka di luar negeri mereka lakukan. Dari perkebunan, kosntruksi, sopir, penjaga toko, hingga menjadi Pembantu Rumah Tangga (PRT). Mereka bekerja akeras untuk mendapatkan ringgit, dollar, dan riyal agar dapat dikirim kepada keluarganya serta

---

<sup>7</sup> Migran Care, *Sikap Migrant Care Terhadap Problematika Buruh Migran Indonesia*, Migrant Care dan Cordaid, Jakarta, 2009, hlm. Iii - iv

kerabatnya di Indonesia, membangun rumah, membiayai sekolah anak, membeli sepetak sawah, dan sebagainya adalah impian mereka setelah bekerja di luar negeri.<sup>8</sup>

Sebagai buruh asing di negara tempat bekerja, para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) juga diberlakukan secara diskriminatif. Mereka dilarang mendirikan Serikat Buruh atau masuk dalam serikat buruh setempat. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) perempuan yang bekerja di sektor domestik (Pembantu Rumah Tangga), memperoleh upah lebih rendah dibanding dengan buruh migrant laki-laki. Lebih dari itu jumlah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang sebagian besar perempuan dalam konstreksi masyarakat patriakis, seperti di Malaysia dan Arab Saudi, rentan terhadap tindak kekerasan yang berbasis pada pada diskriminasi gender. Kasus-kasus pelecehan seksual, kekerasan fisik, perkosaan yang mengakibatkan kematian masih sering dialami Tenaga Kerja Perempuan. Artinya para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri masih rentan dengan perlakuan yang menginjak hak-hak serta mengabaikan Hak Asasi Manusia. Untuk itu perlu diupayakan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI), terutama terhadap perlindungan yang berkaitan dengan Hak Asasi Manusia (HAM)<sup>9</sup>.

Secara normative kebijakan hukum pemerintah berkenaan dengan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), diatur dalam Undang-Undang No. 39 tahun 2004, namun kenyataannya perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) seolah-olah tidak berjalan efektif. Hal tersebut dikarenakan bahwa pasal-pasal yang mengatur perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri hanya terdapat 8 (delapan) pasal (Pasal 77 s/d Pasal 84). Sedangkan yang mengatur penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri terdiri dari 50 (lima puluh) pasal.

<sup>8</sup> *Ibid*, Migran Care, hlm. 75.

<sup>9</sup> Fathor Rahman, Menghakimi TKI..., *Op. Cit* hlm. 116.

Fathur Rahman<sup>10</sup>, menjelaskan berdasarkan kenyataannya, bahwa rumusan pasal-pasal perlindungan Tenaga Kerja Indonesia tidak jelas yang menimbulkan dampak terhadap pengaturan yang tidak jelas pula. Sehingga dirasa sangat tidak cukup untuk melindungi hak asasi dan kepentingan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Meskipun dalam pasal 77 ayat (2) disebutkan “perlindungan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan”, namun dalam pasal-pasal berikutnya mulai pasal 78 sampai dengan pasal 84, semuanya hanya bermakna perlindungan selama masa penempatan di negara tujuan. Pada hal berbicara perlindungan seharusnya tidak hanya berbicara perlindungan di saat tenaga kerja Indonesia (TKI) sudah sampai di negara tujuan, tapi, mulai dari pra pemberangkatan sudah ada pengaturan yang jelas melalui peraturan perundang-undangan setingkat dengan undang-undang. Di samping itu juga harus diperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan terjaminnya Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dari perbuatan yang dapat menyiksa dan merampas hak-haknya sebagai manusia yang memiliki hak yang harus dilindungi secara nyata melalui undang-undang.

Perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) bagi tenaga kerja di banyak negara berkembang, termasuk di Indonesia seringkali berhadapan dengan persoalan-persoalan politis yang sangat ekstrim. Namun kewajiban pemerintah adalah untuk memberikan jaminan perlindungan terhadap setiap pekerja, baik pekerja dalam negeri, maupun warga negara yang berkerja di luar negeri.

Kenyataan menunjukkan bahwa realitasnya tenaga kerja di banyak negara, terutama di negara berkembang hampir menjadi komoditas politik yang paling subur oleh kelompok-kelompok elit yang tengah bertarung untuk suatu kepentingan politik dan ekonomi. Pertarungan kepentingan tersebut akan menjadi kacau jika tidak dilengkapi dengan aturan yang pelaksanaannya tidak dipaksakan, yang dalam teori disebut

---

<sup>10</sup> Fathor Rahman, Menghakimi TKI..., *Ibid*, hlm. 75 – 76.

dengan hukum, yang tujuannya adalah untuk melindungi setiap orang dari segala bentuk kesewenang-wenangan atas nama apapun<sup>11</sup>.

Hampir semua penggagas konsep negara hukum seperti Friedman, Kant, Stahl dan A.V. Dicey, menetapkan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) sebagai substansi yang penting bagi negara hukum. Friedman dan Kant dengan konsep negara sebagai penjaga malam mengkristalkan dua unsur penting bagi negara hukum yang melindungi Hak Asasi Manusia (HAM) dan pemisahan kekuasaan. Kemudian F.J. Stahl dengan konsep *Welvaarstaat* juga menempatkan unsur jaminan terhadap Hak Asasi Manusia sebagai salah satu unsur penting bagi terwujudnya negara kesejahteraan. A.V. Dicey penggagas konsep *the rule of law* juga menjadikan *human right* sebagai substansi yang harus ada<sup>12</sup>.

Sehubungan dengan tujuan perlindungan Hak Asasi Manusia, sebagaimana dijelaskan sebelumnya. Maka dari beberapa contoh kasus yang menimpa Tenaga Kerja Indonesia, maka dapat dinilai, bahwa telah terjadi pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM), baik pelanggaran HAM ringan, maupun pelanggaran HAM berat. Untuk itu Pemerintah sebagai pelaksana Penempatan Tenaga kerja Indonesia ke luar negeri melalui Kementerian luar negeri, Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI), Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) serta Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri, serta majikan (user) yang melakukan penganiyaan, gaji yang tidak dibayar, pelecehan seksual dan sebagainya terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI), merupakan pelanggaran Hak Asasi Manusia. Untuk itu pemerintah harus bertanggung jawab atas terjadinya pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM).

---

<sup>11</sup> Fathor Rahman, Menghakimi TKI..., *Ibid* hlm. 76.

<sup>12</sup> Fathor Rahman, Menghakimi TKI..., *Op. Cit* hlm. 125 – 126.

Pelaksanaan Hak Asasi Manusia juga menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan kewajiban dan tanggung jawab pemerintah<sup>13</sup>, yaitu:

- a. Pemerintah wajib dan bertanggung jawab menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan Hak Asasi Manusia (HAM) yang diatur dalam Undang-Undang, peraturan perundang-undangan lainnya, dan hukum internasional tentang Hak Asasi Manusia (HAM) yang diterima negara Republik Indonesia.
- b. Kewajiban dan tanggung jawab pemerintah meliputi langkah implementasi yang efektif dalam bidang hukum, politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan keamanan negara.
- c. Hak dan kebebasan yang diatur dalam undang-undang hanya dapat dibatasi oleh dan berdasarkan undang-undang, semata-mata untuk menjamin pengakuan dan penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) serta kebebasan dasar orang lain, kesulitaan, ketertiban umum, dan kepentingan bangsa.
- d. Tidak satu ketentuanpun dalam undang-undang boleh diartikan bahwa pemerintah, partai politik, golongan, atau pihak manapun dibenarkan mengurangi, merusak, atau menghapuskan Hak Asasi Manusia (HAM), atau kebebasan dasar yang diatur dalam undang-undang.

Di dalam Undang Undang Dasar Republik Indonesia 1945 BAB XA, tentang Hak Azasi Manusia (HAM), menjelaskan bahwa pada dasarnya telah dicantumkan hak-hak yang dimiliki oleh setiap warga negara. Seperti pada pasal 28I angka 2, menetapkan bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak untuk mendapatkan perlindungan terhadap perilaku yang bersifat diskriminatif itu. Pada Pasal 28I angka 4 nya mengatur, bahwa negara terutama Pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan Hak Asasi Manusia (HAM).

<sup>13</sup> [Seputar-pati.blogspot.co.id](http://Seputar-pati.blogspot.co.id), diakses Oktober 2015.



Lalu Husni<sup>14</sup> menjelaskan bahwa perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM), khususnya terhadap Tenaga Kerja Indonesia dimaksudkan untuk melindungi dan menjaga harkat dan martabat kemanusiaannya. Hal tersebut meliputi Hak Asasi Manusia (HAM) sipil dan Politik, dan Hak Asasi Manusia (HAM) ekonomi sosial, dan budaya. Hak Asasi Manusia (HAM) sipil dan politik antara lain Tenaga Kerja Indonesia bebas dari perbudakan dan penghambaan, bebas dari penyiksaan dan perlakuan maupun hukuman yang kejam, tanpa berperikemanusiaan ataupun yang merendahkan derajat kemanusiaan, hak untuk pengampunan hukum yang efektif, bebas dari penangkapan, penahanan yang sewenang-wenang, hak atas peradilan yang adil dan didengar pendapat yang dilakukan oleh pengadilan yang independen dan tidak memihak, hak atas praduga tidak bersalah, hak untuk berhimpun dan berserikat. Sedangkan Hak Asasi Manusia (HAM) ekonomi, sosial hak untuk bekerja, hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, hak untuk membentuk dan bergabung kedalam serikat buruh, hak untuk istirahat dan waktu senggang, dan hak atas pendidikan. Mengingat pentingnya hak tersebut, maka dalam konsideran menimbang huruf d Undang-Undang No. 39 tahun 2004, menyebutkan bahwa “negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja, baik yang bekerja di dalam negeri, maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia”.

Dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 secara tegas menjelaskan bahwa tugas, tanggung jawab, dan kewajiban negara untuk mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, untuk melaksanakan tugas dimaksud pemerintah dapat melimpahkan sebagian wewenang-nya dan /atau tugas pembantuan kepada pemerintah daerah. Tanggung jawab pemerintah terhadap Tenaga Kerja Indonesia antara lain:

---

<sup>14</sup> Lalu Husni, Hukum Penempatan ..., *Loc. Cit.*, hlm, 16 -17.

- a. Menjamin terpenuhinya hak-hak calon Tenaga Kerja Indonesia/ Tenaga Kerja Indonesia, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta, maupun yang berangkat secara mandiri.
- b. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia.
- c. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.
- d. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia secara optimal di negara tujuan.
- e. Memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia selama masa sebelumnya pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan<sup>15</sup>.

Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, jelaslah bahwa perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menjadi sangat penting. Untuk itu pemerinath harus memfasilitasi para Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri, dengan melaksanakan pengawasan dan perlindungan. Sehingga diharapkan dapat dicegah kasus-kasus yang selalu mengancam Tenaga Kerja Indonesia, terutama pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM).

Dari banyaknya kasus yang dialami Tenaga Kerja Indonesia, membuktikan bahwa kewajiban pemerintah secara umum dan BNP2TKI khususnya, membuktikan bahwa tanggung jawab yang dibebankan belum tercapai dalam perspektif Hak Asasi Manusia.

<sup>15</sup> Bagir Manan, *Dimensi-dimensi Hukum Hak Asasi Manusia*, Pusat studi Kebijakan Negara Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Bandung, 2009, hlm. 166.

## B. Deskripsi Kasus Pelanggaran HAM TKI di Luar Negeri

Berbagai kasus yang di alami Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, membuktikan terjadinya pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM), antara lain adalah:

1. Ceriyanti Binti Dapin, berasal dari Brebes Jawa Tengah. Dia bekerja sebagai Pembantu Rumah Tangga (PRT) dengan majikannya Ivone Siew, Ceriyanti terbukti mendapat penganiayaan dari majikannya. Majikan harus diberikan hukuman setimpal dari akibat tindak kekerasan yang dilakukannya, dan tidak cukup dengan hanya meminta maaf dari kesalahan yang dilakukannya. Namun kasus ini harus diselesaikan melalui jalur hukum. Pemerintah harus secara intensif menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, sekaligus juga tetap memperkuat upaya diplomasi.

Disamping itu Pemerintah Indonesia kepada Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang memberangkatkan Ceriyanti ke Malaysia, harus bertanggungjawab apa yang telah dialami Ceriyanti, seharusnya tidak hanya mengeruk keuntungan belaka dari pemberangkatan Ceriyanti ke Malaysia. Hal lain yang harus didapatkan Ceriyanti adalah mendapatkan gaji selama dia bekerja dan asuransi untuk biaya penyembuhan atas luka-luka fisik yang dideritanya. Secara immaterial ceriyanti harus mendapatkan pendampingan secara intensif untuk memulihkan kondisi psikisnya dari trauma akibat penyiksaan majikannya<sup>16</sup>.

Keadilan dan Hak Asasi Manusia (HAM) bagi buruh migrant Indonesia di Malaysia ternyata masih terasa jauh untuk dicapai. Situasi ini juga membuktikan bahwa pemerintah Malaysia mengingkari pernyataannya, bahwa mereka akan serius untuk menuntaskan kasus Ceriyanti. Peningkaran ini juga berarti bahwa Peme-

---

<sup>16</sup> Migrant Care, *Op. Cit* hlm 12.

rintah Malaysia masih akan terus membiarkan bahkan membuat kebijakan yang melanggar hak asasi buruh migrant.

2. Tragedi kemanusiaan dialami Tenaga Kerja Indonesia (TKI)<sup>17</sup>, bernama Erwiana Sulistyaningsih, asal Sragen Jawa Tengah, bekerja sebagai Pembantu Rumah Tangga (PRT) di Hong Kong, dengan seorang majikan bernama Law Wan Tung, dengan alamat Apartemen J38F Blok 5 Beverly Garden 1, Tiong Ming Street, Tesung, O Kowloon, Hong Kong. Bekerja selama 7 (tujuh) bulan pada tahun 2013. Komite Hak Asasi Manusia Asia dalam laporannya mengatakan bahwa erwiana kerap dipukuli dengan berbagai benda, di antaranya pipa penyedot debu dan gantungan baju di kepalanya, Erwiana juga pernah disiram air panas. Tangan dan kakinya terluka, diduga akibat alergi yang semakin parah karena tidak diobati. Erwiana mengakui bahwa dia bekerja selama 21 (dua puluh satu) jam sehari, dia tidak diberikan kamar sendiri dan tidur dilantai, dia selalu dipukul jika dia tidur ditempat yang tidak semestinya. Majikannya hanya memberikan makan roti dan sedikit nasi setiap hari dan minum dari air kran, Erwiana hanya diperbolehkan tidur pada siang hari dari pukul 01 Siang sampai pukul 05, pada malam hari dia harus selalu berjaga, di samping itu paspor juga ditahan oleh majikannya.

Upaya untuk melarikan diri dari rumah majikannya setelah 1 bulan bekerja, tidak berhasil karena agen pengirimnya Chn's Recruitment Agency terpaksa mengembalikannya ke rumah majikannya, dengan alasan erwiana masih memiliki hutang pada agencynya. Semenjak kejadian itu majikan Erwiana selalu mengunci pintu rumah-rumahnya, agar dia tidak bisa keluar.

Di minggu-minggu terakhir masa kerjanya, luka-luka yang dialaminya bertambah parah, darah menetes terus dari lukannya, mrngotori

<sup>17</sup> <http://fokus.news.viva.co.id/news/read/474765-tragedi-erwiana-tki-korban-perbudakan-di-hongkong>.

karpas majikannya. Majikan Erwiana bukannya kasihan, Law (majikannya) membungkus luka tersebut dengan plastic. Akhirnya majikannya memulangkannya ke Indonesia diam-diam. Erwiana diancam dibunuh jika berani menceritakan apa yang dialaminya. Pengakuan Erwiana mengatakan bahwa dia tidak pernah menangis ketika dia disiksa majikannya, agar tidak majikannya tidak bertambah emosi.

Dari kasus yang dialami Erwiana memicu kemarahan pekerja asal Indonesia di Hong Kong, sekitar 300.000 pekerja migrant di Hong Kong, dan separohnya dari Indonesia, menggelar aksi damai di depan kantor Konsulat Jenderal Republik Indonesia di Hong Kong, agar kasus Erwiana ini harus diselesaikan secara hukum dan tidak terulang lagi kasus yang sama, dan mendesak perusahaan pengirimnya PT Graha Ayu karsa untuk membiayai seluruh biaya pengobatan Erwiana di Indonesia.

3. Kasus yang terjadi di Arab Saudi, adalah terhadap Nur Miyati Pembantu Rumah tangga asal RT 03/RW 09 Desa Jorok Kecamatan Utan Kabupaten Sumbawa, Nur Miyati berangkat melalui PT Rahana Karindo Utama, dan diperkejakan dengan seorang majikannya Nahi Fahd Al Dousri sebagai Pembantu Rumah Tangga (PRT) selama 18 bulan dan tidak pernah mendapatkan gaji. Penyiksaan diterima oleh Nur Miyati setiap kali meminta hak atas gajinya yang tidak pernah diterimanya selama 18 bulan. Akibat penyiksaan Nur Miyati mengalami luka-luka di seluruh tubuhnya, antara lain pendarahan di kedua mata, bibirnya memar, satu gigi depannya tanggal, luka dipundak, telinga dan salah satu kakinya. Dari penyiksaan majikannya Nur Miyati divonis menderita gangrene di tangan dan kaki akibat infeksi dari luka-luka lebam yang membusuk, di samping itu juga mengalami gangguan penglihatan di mata kiri dan pendengaran di telinga kiri.

Ketika gangren Nurmiyati mulai bau tidak sedap, majikannya justru menyuruh Nurmiyati tidur di kamar mandi di luar rumah selama

satu bulan, dan ketika kondisi Nurmiyati semakin meburuk, majikannya baru membawanya ke rumah sakit Sumessy Riyadh, dan akhirnya kaki dan jari-jarinya diamputasi. Ironisnya, majikannya melaporkan kepada pihak rumah sakit dan kepada keplosian Nurmiyati mengalami luka parah akibat jatuh.

Kasus Nurmiyati kemudian diproses di pengadilan Riyadh, dan pulang dari rumah sakit, Nurmiyati justru dipenjarakan atas alasan tidak jelas, dan setelah dibebaskan Nurmiyati dibawa ke Kedutaan Besar Republik Indonesia Riyadh. Ketika Nurmiyati di bawa ke Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) Riyadh, sidang terhadap kasus Nurmiyati sudah digelar sidang selama dua kali. Pengadilan Riyadh Saudi Arabia menjatuhkan vonis bebas kepada Nashi Fahd Dousri. Vonis bebas yang dijatuhkan pengadilan Riyadh Saudi Arabia kepada majikan Nurmiyati, menandakan matinya penegakan hukum terhadap kasus pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM)<sup>18</sup>.

4. Dua orang Pemabantu Rumah Tangga Ruminah binti Surtim, umur 25 tahun, dan Tarsim umur 27 tahun yang disiksa secara keji oleh majikannya di Arab Saudi, kepulangan dua korban penyiksaan ini masih mnyisakan pertanyaan, apakah proses hukum terhadap kasus yang dialami kedua Pemabntu Rumah Tangga berlangsung secara fair. Namun Migran care menduga bahwa Ruminah bina Saurtim dan Tari binti Tarsim telah dikriminalisasi oleh otoritas Saudi Arabiah dengan tuduhan sihir dan keduanya dipenjara di penjara perempuan Malaz. Selaku kuasa hukum keluarga korban, Migran Care juga mempertanyaankan pemanggilan diam-diam keluarga korban mengenai rencana pemulangan oleh Departemen Luar Negeri Republik Indonesia. Ketika pemulangan kedua Pemabntu Rumah Tangga (PRT) korban penganiayaan tersebut, oleh Departemen Luar Negeri dan keluarga korban diperoleh ketera-

---

<sup>18</sup> *Ibid*, Migrant Care

ngan bahwa Migran Care dilarang mendampingi keluarga korban dalam penjemputan Rumini binti Surtim dan Tari binti Tarsim. Dengan demikian kuat dugaan bahwa ada upaya untuk menutup-nutupi apa yang sebenarnya terjadi dan dialami kedua PRT selama di Arab Saudi.

Migran Care menuilai Depertemen Luar Negeri sengaja menghalang-halangi Migran Care untuk mendampingi keluarga korban. Hal ini adalah suatu bukti bahwa Pemerintah Republik Indonesia tidak koaoperatif dalam perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri<sup>19</sup>.

5. Yanti Irianti<sup>20</sup> asal Kampung Benda Dusun Sukatris RT03/07 Kurangtengah Cianjur bekerja sebagai Pembantu Rumah tangga di Arab Saudi melalui PT Avida Aviaduta. Yanti Irianti bekerja di Arab Saudi adalah demi masa depan kelima anaknya. Kasus yang dialami Yanti Irianti adalah mengalami kematian ketika bekerja dengan majikannya. Santunan yang diterima keluarganya akibat kematiannya, justru semakin menambah luka pihak keluarga. Santunan ini sama sekali tidak bisa mengantikan nyawa, dan bukan berarti bahwa kasus Yanti Irianti telah tuntas dengan diberikannya santunan dan asuransi kematian kepada keluarganya. Pihak keluarga menuntut agar Pemerintah Republik Indonesia segera memulangkan jenazah Yanti Irianti, serta menuntut PT Avida Aviaduta dijatuhi sanksi sesuai dengan aturan yang ada atas kelalaiannya tidak memberikan informasi mengenai permasalahan yang dialami Yanti Irianti di Arab Saudi. Di samping itu juga pihak keluarga meminta kepada Pemerintah RI untuk memberikan jaminan pendidikan terhadap kelima anak korban sampai tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA).

---

<sup>19</sup> *Ibid*, Migrant Care

<sup>20</sup> *Ibid*, Migrant Care

6. Kasem umur 48 tahun<sup>21</sup>, asal Desa Plumbon, Blok Dalam, RT 06/ RW 02 Kecamatan Indramayu Kabupaten Indramayu Jawa Barat seorang Pembantu Rumah Tangga yang bekerja di Yordania, bahwa selama bekerja sering mendapatkan penganiayaan dari majikannya, dan mengaku bahwa dia pernah mengalami pelecehan seksual dari Pemabntu Rumah Tangga laki-laki warga Yordania. Kertika diadukan ke majikannya, malah balik dituduh melakukan fitnah, akhirnya Kasem kabur dan kembali ke agency yang menyalurkannya di Kota Amman. Atas pertolongan Tati warga Desa Pawidean, Kecamatan Jatibarang Indramayu seorang Pembantu Rumah Tangga yang habis masa kontraknya dapat digantikan Kasem. Kasem dieksekusi hukuman mati oleh pengadilan Yordania sewaktu bekerja dengan majikan keduanya. Majikan kedua Kasem tak kalah bengisnya, selama bekerja tidak lagi pernah mengirimkan uang ke kampungnya, anak-anaknya menduga bahwa Ibundanya selalu mendapat penganiayaan dan tidak pernah menerima gaji. Migran Care dari kasus tersebut mendesak Pemerintah Republik Indonesia untuk melacak dan memberikan sanksi kepada Perusahaan yang mengirim Kasem, karena tidak bertanggungjawab terhadap keselamatan Kasem sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar negeri.
7. Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Arab Saudi bernama Ruyati binti Satubi, umur 54 tahun, meregang nyawa di tangan algojo pemerintah Arab Saudi. Ruyati dijatuhi hukuman pelancung setelah dia divonis bersalah membunuh khairiyah Hamid binti Mijlid majikannya. Ironisnya hukuman pancung itu dilakukan hanya empat hari setelah Presiden Susilo Bambang Yudhoyono berpidato tentang perlindungan pemerintah terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, di sidang International Labour Organization (ILO) ke 100.

---

<sup>21</sup> *Ibid*, Migrant Care.



Kasus pembunuhan yang akhirnya menjerat Ruyati sebagai tervonis pada tanggal 10 Januari 2010. Ruyati dituduh membunuh majikannya dengan menggunakan sebilah pisau dapur. Hakim pengadilan setempat menjatuhkan hukuman qisas kepada Ruyati sesuai dengan kejahatan yang telah diperbuat Ruyati. Ruyati seharusnya mendapatkan pengampunan dengan syarat memperoleh ampunan dari keluarga yang dibunuh. Namun hingga membacakan vonis, pihak keluarga belum memaafkan Ruyati.

Keberangkatan Ruyati ke Arab Saudi adalah untuk kedua kalinya. Pada waktu itu secara administrasi Ruyati tidak bias diberangkatkan untuk menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI), karena sudah melebihi umur untuk dapat bekerja di luar negeri. Sejatinya Ruyati lahir pada 7 Juli 1957, kemudian dalam paspor Ruyati dimudakan 9 tahun, dengan kelahiran 12 Juli 1968. Dengan dimudakan 9 tahun oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Sehingga Ruyati dapat dikirimkan lagi ke luar negeri (Arab Saudi). Penyebab terjadinya pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) pada masa pengurusan kelengkapan administrasi di daerah. Salah satu faktor penyebab kompleksitas permasalahan yang terus silih berganti menimpa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah penipuan, tindak kekerasan, *over worked*, pelecehan seksual/pemeriksaan dan sebagainya. Pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM), terhadap calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia, adalah karena kebijakan pemerintah yang mengizinkan calon majikan langsung merekrut Tenaga Kerja Indonesia (TKI), selain itu penyebabnya adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih rendah, Interpretasi dan penerapan yang salah dari norma-norma agama dan perintah (intruksi)<sup>22</sup>.

8. Pengalaman buruk yang dialami Iwin Binti Sudinta umur 50 tahun, berasal dari Majalengka bekerja sebagai Pembantu Rumah Tangga

<sup>22</sup> Seputar-pati.blogspot.co.id, diakses Oktober 2015.

di Abu Dhabi, dipulangkan majikannya dalam keadaan strok. Staf Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) Abu Dhabi hanya mengantar Iwin sampai bandara Soekarno Hatta. Karena tidak ada koordinasi dengan pihak Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) yang berwenang menangani kasus dalam negeri. Ketika diajukan permohonan perawatan Iwin kepada Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), staf yang ditugasi untuk mengurus Pembantu Rumah Tangga tersebut menolak dengan alasan tidak ada rekomendasi atau koordinasi dari kementerian Luar Negeri atau Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI)<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> <http://newsbmi.wordpress.com/2015/08/19/belajar-dari-kasus-iwin-kemenlu-bnp2tki-darurat-koordinasi>

Bab V

**URGENSI  
PENEGAKAN HAM  
TKI DI LUAR  
NEGERI**



## **URGENSI PENEGAKAN HAM TERHADAP TKI DI LUAR NEGERI**

### **A. Koordinasi dalam Penegakan HAM TKI di Luar Negeri**

G.R. Terry dalam Hasibuan<sup>1</sup>, koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Sedangkan sifatnya, koordinasi bersifat dinamis, koordinasi menekankan pandangan menyeluruh oleh seorang koordinator dalam rangka mencapai sasaran, koordinasi meninjau suatu pekerjaan secara keseluruhan.

Begitu pentingnya koordinasi dalam proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan pada satuan yang terpisah pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif (Handoko). Sehingga koordinasi menjadi penting dan bermanfaat, untuk dapat dihindarkan perasaan terlepas satu sama lain, antara satuan-satuan organisasi atau antara pejabat yang ada dalam organisasi. Koordinasi dapat menghindarkan suatu pendapat atau perasaan bahwa suatu

---

<sup>1</sup> <http://respository.usu.ac.id/bitstream/123456789/3419/4/chapter%2011.pdf>

organisasi atau pejabat merupakan yang paling penting. Di samping itu koordinasi juga dapat menghindari kemungkinan timbulnya pertentangan antara bagian dalam organisasi.

Pengertian lain dari koordinasi<sup>2</sup> ialah kegiatan yang dikerjakan oleh banyak pihak dari satu organisasi yang sederajat untuk mencapai suatu tujuan bersama dengan kesepakatan masing-masing pihak agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja, baik mengganggu pihak yang satu dengan pihak yang lainnya. James Gmarrch dan herben A Simon pengertian koordinasi ialah sebuah proses atau kegiatan demi mencapai satu kesatuan antara berbagai macam pihak dalam menjapai tujuan bersama menurut terori koordinasi merupakan sebuah sinkronisasi atau penyelarasan berbagai pihak dalam bekerja secara tertib dan teratur dalam batasan waktu.

Dalam pelaksanaan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, melibatkan berbagai instansi, agar tercapainya tujuan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang peklaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan hukum nasional.

Untuk tercapainya penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, diperlukan koordinasi antar instansi terkait. Koordinasi adalah salah satu fungsi manajemn yang tidak bisa dipisahkan dari fungsi lainnya. Karena fungsi koordinasi adalah fungsi yang menghubungkan fungsi manajemen lainnya.

Sifat mengikat dari koordinasi membuat fungsi lainnya tidak dapat

---

<sup>2</sup> Pengertian definisi.com/pengertian-koordinasi-dan-tujuannya/, diakses Januari 2016.

berjalan tanpa ada koordinasi, apalagi menghubungkan dengan fungsi manajemen yang lainnya. Inti dari fungsi koordinasi adalah komunikasi, karena dengan komunikasi kita mampu melakukan hubungan dengan orang lain<sup>3</sup>.

Undang-Undang No. 39 tahun 2004, tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, disahkan dan diundangkan pada tanggal 18 Oktober 2004, di muat dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133. Walaupun setiap penerbitan Undang-Undang (UU) harus memiliki naskah akademik, namun penerbitan Undang-Undang 39 tahun 2004 ternyata tidak memiliki naskah akademik, karena hanya merupakan turunan dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 104A/Men/2002, tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri. Istilahnya sering disebut sebagai Kepmen yang di”Undang”, karena isinya persis sama dengan Kepmen tersebut<sup>4</sup>.

Tujuan diundangkannya Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004, dalam rangka memberikan perlindungan hukum kepada Tenaga Kerja Indonesia Indonesia yang bekerja di luar negeri dan sering dihadapkan pada berbagai macam persoalan pelanggaran Hak Asasi Manusia, seperti pelecehan seksual, perlakuan tindak kekerasan, eksploitasi dan sebagainya. Dalam konsideran secara tegas disebutkan bahwa penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu nupaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat dan martabat, hak asasi manusia, dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.

<sup>3</sup> Studimanajemen.blogspot.co.id/2013/11/fungsi-koordinasi-manajemen.html, diakses Januari 2016.

<sup>4</sup> <http://buruhmigran.or.id/2015/10/25/uu-39-tahun-2004-tentang-pptki-ln-tak-memiliki-naskah-akademik/>

Di samping itu penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah baik pusat, maupun daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu sistem hukum guna melindungi Tenaga Kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri<sup>5</sup>.

Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, diperlukan pelayanan dan tanggung jawab yang terpadu. Untuk terwujudnya tujuan dimaksud maka pemerintah membentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) merupakan lembaga pemerintah non departemen yang bertanggung jawab kepada Presiden. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi<sup>6</sup>.

Lalu Husni<sup>7</sup> berpendapat, bahwa Undang-Undang No. 39 tahun 2004, tentang Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, terdapat norma samar atau kabur (*vage normen*), misalnya dalam Pasal 95 UU No. 39 Tahun 2004 yang dikemukakan sebelumnya, menyebutkan, bahwa Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri secara terkoordinasi dan terpadu. Sedangkan tugas Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) disebutkan dalam Pasal 95 Ayat (2) huruf a, yakni melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pengguna Tenaga

<sup>5</sup> Lihat Konsideran Menimbang UU No. 39 tahun 2004.

<sup>6</sup> *Op. Cit* Pasal 94 dan 95 UU No. 39 Tahun 2004.

<sup>7</sup> Lalu Husni Hukum Penempatan..., *Op. Cit* hlm. 18 -20.



Kerja Indonesia atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan sebagaimana di maksud Pasal 11 Ayat (1).

Pasal 11 Ayat (1), mengatur tentang penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri oleh pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan pemerintah negara pengguna Tenaga Kerja Indonesia (TK)I atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan.

Pasal 95 Ayat (2) huruf b, juga merupakan ketentuan yang mengatur tugas Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), yakni memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai dokumen, pembekalan akhir pemberangkatan, penyelesaian masalah, sumber-sumber pembiayaan pemberangkatan sampai pemulangan, peningkatan kualitas calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI), informasi, kualitas pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), dan peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan keluarganya.

Setelah ditetapkan Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2007, tentang Pembagian Urusan Pemerintah antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota. Menakertrans menafsirkan bahwa tugas pengurusan dokumen calon Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja pada pengguna berbadan hukum yang dilakukan oleh PPTKIS bukan merupakan kewenangan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), tetapi kewenangan Menakertrans (Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja). Kondisi ini berakibat lahirnya konflik terbuka antara Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) dengan Menakertrans<sup>8</sup>.

Konflik yang terjadi antara Badan Nasional Penempatan dan

---

<sup>8</sup> Lalu Husni, Hukum Penempatan..., *Loc. Cit.*

Perlindungan tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) dengan Menteri Ketenagakerjaan, membuktikan bahwa koordinasi yang diharapkan terhadap penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri sulit untuk diwujudkan, sebagaimana ditetapkan dalam konsideran menimbang UU No. 39 Tahun 2004, yakni negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun diluar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia.

Dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, dijelaskan bahwa Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) bersama pemerintah memiliki kewajiban untuk melindungi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sebelum berangkat, ketika bekerja di negara tujuan, dan setelah kembali kenegara asal. Pemerintah dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) harus melakukan koordinasi dalam melakukan perlindungan hak-hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) termasuk perlindungan Hak Asasi Manusia Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Koordinasi dilakukan sesuai dengan tanggung jawab tugas, serta kewajiban masing-masing *stakeholder* dengan tanggung jawab seimbang serta berhubungan dengan saling memberi informasi.

Koordinasi antara Kementerian Tenaga Kerja dan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) harus dilaksanakan ketika akan merumuskan kebijakan dan pengambilan keputusan terhadap permasalahan yang berhubungan dengan Tenaga Kerja Indonesia, sebelum diberangkatkan, pada masa kerja di luar negeri dan setelah pulang ke daerah asalnya.

## **B. Perlindungan WNI di Luar Negeri dari Perspektif HAM**

Warga negara Indonesia di luar negeri memiliki berbagai kepentingan yang berbeda, sehingga dapat menimbulkan berbagai permasalahan yang berbeda pula. Dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri merupakan kewenangan pemerintah. Bagi setiap tenaga kerja yang bekerja di luar negeri merupakan orang pendatang atau orang asing di negara tempat ia bekerja.

Berdasarkan Undang-Undang No. 37 Tahun 1999, tentang Hubungan Luar Negeri, dimaksud adalah setiap kegiatan yang menyangkut aspek regional dan internasional yang dilakukan oleh pemerintah di tingkat pusat dan daerah, atau lembaga-lembaganya, lembaga negara, badan usaha, organisasi politik, organisasi masyarakat, lembaga swadaya masyarakat, atau warga negara Indonesia. Dalam politik luar negeri pemerintah melakukan kebijakan, sikap, dalam melakukan hubungan dengan negara lain, organisasi internasional, dan subyek hukum internasional lainnya dalam rangka menghadapi masalah internasional guna mencapai tujuan nasional.

Dalam penyelenggaraan hubungan luar negeri Kementerian Luar Negeri mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan hubungan luar negeri dan pelaksanaan politik luar negeri, termasuk sarana dan mekanisme pelaksanaannya, koordinasi di pusat dan perwakilan, wewenang dan pelimpahan wewenang dalam penyelenggaraan hubungan luar negeri dan pelaksanaan politik luar negeri.
- b. Ketentuan yang bersifat pokok mengenai pembuatan dan pengesahan perjanjian internasional, yang mengaturnya secara lebih rinci, termasuk kriteria perjanjian internasional yang pengesahannya

memerlukan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat, ditetapkan dengan undang-undang tersendiri.

- c. Perlindungan kepada warga negara Indonesia, termasuk pemberian bantuan dan penyuluhan hukum, serta pelayanan konsuler.
- d. Aparatur hubungan luar negeri<sup>9</sup>.

Kementerian luar negeri mempunyai tugas membantu Presiden dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintahan di bidang politik dan hubungan luar negeri. Dalam melaksanakan tugas Kementerian Luar Negeri menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan nasional, kebijakan pelaksanaan, dan kebijakan teknis di bidang politik dan hubungan luar negeri.
- b. Pelaksanaan urusan pemerintahan sesuai dengan bidang tugasnya.
- c. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Pengawasan atas pelaksanaan tugasnya.
- e. Penyeampaian laporan hasil evaluasi, saran, dan pertimbangan di bidang tugas dan fungsinya kepada Presiden.

Hal yang sama dalam Undang-Undang No. 39 tahun 2008, tentang Kementerian Negara. Kementerian mempunyai tugas menyelenggarakan urusan tertentu dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Kementerian yang melaksanakan urusan pemerintahan yang nomenklatur kementeriannya secara tegas disebutkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, meliputi urusan luar negeri, dalam negeri, dan pertanahan. Maka kementerian menyelenggarakan fungsi, yaitu:

- a. Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidangnya.
- b. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawabnya.

<sup>9</sup> <https://www.Academia.edu/8238972/peran-kementerian-luar-negeri-dalam-upaya-perlindungan-dan-penempatan-tki-di-luar-negeri>.

- c. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di bidangnya.
- d. Pelaksanaan kegiatan teknis dari pusat sampai ke daerah.

Di samping itu kementerian yang melaksanakan urusan pemerintahan yang ruang lingkupnya disebutkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, yang meliputi urusan agama, hukum, keuangan, keamanan, hak asasi manusia, pendidikan, kebudayaan, kesehatan, sosial, ketenagakerjaan, industri, perdagangan, pertambangan, energi, pekerjaan umum, transmigrasi, transportasi, informasi, komunikasi, pertanian, perkebunan, kehutanan, peternakan, kelautan, dan perikanan. Maka Kementerian menjalankan fungsi, yaitu:

- a. Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidangnya.
- b. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawabnya.
- c. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di bidangnya.
- d. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan kementerian di daerah.
- e. Melaksanakan kegiatan teknis yang berskala nasional<sup>10</sup>.

Setiap Kementerian memiliki urusan pemerintahan dalam rangka penajaman, koordinasi, dan sinkronisasi program pemerintah, meliputi urusan perencanaan pembangunan nasional, aparatur negara, kesekretariatan negara, badan usaha milik negara, pertanahan, kependudukan, lingkungan hidup, ilmu pengetahuan, teknologi, investasi, koperasi, usaha kecil dan menengah, pariwisata, pemberdayaan perempuan, pemuda, olah raga, perumahan, dan pembangunan kawasan atau daerah tertinggal<sup>11</sup>.

Untuk pelaksanaan penyelenggaraan hubungan luar negeri dan

<sup>10</sup> Lihat Pasal 4, 5 dan 8 Undang-Undang No. 39 Tahun 2008, tentang Kementerian Negara.

<sup>11</sup> *Ibid*, Pasal 9

pelaksanaan politik luar negeri<sup>12</sup> Presiden dapat menunjuk pejabat negara selain Menteri Luar Negeri, pejabat pemerintah, atau orang lain untuk menyelenggarakan hubungan luar negeri di bidang tertentu. Dalam melaksanakan tugasnya, pejabat negara selain Menteri Luar Negeri, pejabat pemerintah, atau orang lain untuk melakukan konsultasi dan koordinasi dengan menteri.

Menteri, atas usul pimpinan departemen atau lembaga pemerintah nondepartemen, dapat mengangkat pejabat dari departemen atau lembaga yang bersangkutan untuk ditempatkan pada Perwakilan Republik Indonesia guna melaksanakan tugas-tugas yang menjadi bidang wewenang departemen atau lembaga tersebut. Pejabat tersebut secara operasional dan administratif merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perwakilan Republik Indonesia serta tunduk pada peraturan-peraturan tentang tata kerja Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri.

Dalam memberikan perlindungan kepada warga negara Indonesia di luar negeri<sup>13</sup>, perwakilan Republik Indonesia berkewajiban untuk memupuk persatuan dan kerukunan antara sesama warga negara di luar negeri, serta memberikan pengayoman, perlindungan, dan bantuan hukum bagi warga negara dan badan hukum Indonesia di luar negeri, sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional serta hukum dan kebiasaan internasional.

Kedutaan Besar Republik Indonesia, adalah kantor perwakilan diplomatik di sebuah negara asing yang memiliki hubungan diplomatik dengan Indonesia dan dikepalai oleh seorang Duta Besar. Kantor Kedutaan Republik Indonesia yang ditempatkan secara permanen di ibu kota negara lain atau lembaga/organisasi Internasional, Duta Besar Republik Indonesia dalam melaksanakan penempatan dan perlindungan Tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri dibantu Atase Tenaga Kerja.

<sup>12</sup> Lihat Pasal 7 dan 8 UU No. 37 Tahun 1999, tentang Hubungan Luar Negeri.

<sup>13</sup> *Ibid*, Pasal 19

Undang-Undang Republik Indonesia No. 37 Tahun 1999, Pasal 29, mengatur, bahwa Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh adalah pejabat negara yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden selaku Kepala negara, sebagai perwakilan negara dan bangsa Indonesia dan menjadi wakil pribadi Presiden Republik Indonesia di suatu negara atau pada suatu organisasi internasional.

Tugas dan perwakilan diplomatik Indonesia di luar negeri secara umum mencakup hal-hal berikut<sup>14</sup>:

- a. Representasi, yaitu selain untuk mewakili pemerintah negaranya, ia juga dapat melakukan protes, mengadakan penyelidikan dengan pemerintah negara penerima, ia mewakili kebijaksanaan politik pemerintah negaranya.
- b. Negosiasi, yaitu mengadakan perundingan atau pembicaraan baik dengan negara tempat ia diakreditasikan maupun dengan negara-negara lainnya.
- c. Observasi, yaitu menelaah dengan teliti setiap kejadian atau peristiwa di negara penerima yang mungkin dapat mempengaruhi kepentingan negaranya.
- d. Proteksi, yaitu melindungi pribadi, harta benda dan kepentingan-kepentingan warga negaranya yang berada di luar negeri.
- e. Persahabatan, yaitu meningkatkan hubungan persahabatan antara negara pengirim dengan negara penerima, baik di bidang ekonomi, kebudayaan maupun ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dalam melaksanakan tugasnya seorang diplomat dapat berfungsi sebagai lambang prestise nasional negaranya di luar negeri dan mewakili kepala negaranya di negara apenerima. Selain itu dia dapat berfungsi sebagai perwakilan yuridis dari pemerintah negaranya, misalnya diplomat dapat menandatangani perjanjian, meratifikasi dokumen, me-

<sup>14</sup> Pka-ips.blogspot.co.id/2015/10tugas-dan-fungsi-perwakilan-diplomatik-indonesia.html.

ngumumkan pernyataan dan lain-lain. Sebagai perwakilan politik, seorang diplomat dapat menjadi alat penghubung timbal balik antara kepentingan negaranya dengan kepentingan negara penerimanya.

Berdasarkan Konvensi Wina 1961, disebutkan bahwa fungsi perwakilan diplomatik adalah sebagai berikut:

- a. Mewakili kepentingan negara pengirim di negara penerima.
- b. Melindungi kepentingan negara pengirim dan warga negaranya di negara penerima di dalam batas-batas yang diizinkan oleh hukum internasional.
- c. Mengadakan persetujuan dengan pemerintah negara penerima.
- d. Memberikan keterangan tentang kondisi dan perkembangan negara penerima, sesuai dengan undang-undang dan melaporkan kepada pemerintah negara pengirim.
- e. Memelihara hubungan persahabatan antara kedua negara.

Sedangkan fungsi perwakilan diplomatik bagi bangsa Indonesia sebagai sarana, yaitu:

- a. Mewakili negara Republik Indonesia secara keseluruhan di negara penerima atau pada suatu organisasi internasional.
- b. Melindungi kepentingan nasional dan warga anegara Indonesia di negara penerima.
- c. Melaksanakan pengamatan, penilaian dan pelaporan.
- d. Mempertahankan kebebasan Indonesia terhadap imperialisme dalam segala bentuk dan manifestasinya dengana melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.
- e. Mengabdikan kepada kepentingan nasional dalam mewujudkan masyarakat adil dan makmur.
- f. Menciptakan persahabatan yang baik antara negara Republik Indonesia dan semua negara guna menjamin pelaksanaan tugas



negara perwakilan diplomatik.

- g. Menyelenggarakan bimbingan dan pengawasan terhadap warga negara Indonesia yang berada di wilayah kerjanya.
- h. Menyelenggarakan urusan pengamanan, penerangan, konsuler protokol, komunikasi dan persandian.
- i. Melaksanakan urusan tata usaha, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan urusan rumah tangga perwakilan diplomatik.

Untuk memberikan perlindungan warga Negara Indonesia di luar negeri, seperti diatur dalam Peraturan Menteri Luar Negeri Republik Indonesia No. 01/A/OT/I/2006 Tahun 2006<sup>15</sup>, Direktorat Perlindungan Warga Negara Indonesia dan Badan Hukum Indonesia (PWNI dan BHI) bertugas memberikan perlindungan Warga Negara Indonesia di dalam dan luar negeri, Badan hukum Indonesia di luar negeri, pengawasan konuleran, serta bantuan sosial dan repatriasi.

Berkaitan dengan tugas tersebut Direktorat Direktorat Perlindungan Warga Negara Indonesia dan Badan Hukum Indonesia (PWNI dan BHI), menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan perumusan kebijakan dan standarisasi.
- b. Koordinasi dan pelaksanaan kebijakan dan standarisasi teknis.
- c. Perundingan dalam kaitan perlindungan.
- d. Penyusunan standar, norma, pedoman. Kreteria dan prosedur di bidang perlindungan.
- e. Pemberian bimbingan teknis, informasi, evaluasi, dan pelaporan di bidang perlindungan dan pelaksanaan administrasi Direktorat.

Direktorat Perlindungan Warga Negara Indonesia dan Badan Hukum Indonesia (PWNI dan BHI), terdiri dari:

- a. Subdirektorat Perlindungan Warga Negara Indonesia dan Badan

<sup>15</sup> <https://www.Academia.edu/8238972/peran-kementrian-luar-negeri-dalam-upaya-perlindungan-dan-penempatan-tki-di-luar-negeri>.

Hukum Indonesia (PWNI dan BHI) di luar negeri.

- b. Subdirektorat Perlindungan Warga Negara Indonesia di Indonesia.
- c. Subdirektorat Pengawasan Kekonsuleran.
- d. Subdirektorat bantuan Sosial dan Repatriasi Warga Negara Indonesia.
- e. Subbagian tata usaha.

Subdirektorat Perlindungan Warga Negara Indonesia dan Badan Hukum Indonesia (PWNI dan BHI) di luar negeri, bertugas antara lain di bidang perlindungan:

- a. Bantuan hukum di bidang perdata dan pidana kepada Warga Negara Indonesia dan bantuan hukum Indonesia di luar negeri.
- b. Bantuan hukum di bidang ketatanegaraan pada warga negara Indonesia di luar negeri yang bersangkutan dengan permasalahan job order, perjanjian kerja, hak asuransi, gaji, syarat dan kondisi kerja.
- c. Keimigrasian dan kewarganegaraan.
- d. Kependudukan.
- e. Fasilitas komunikasi.
- f. Penanganan Warga Negara Indonesia/tenaga Kerja Indonesia (TKI) bermasalah yang terlantar.
- g. Penyampaian dokumen ke luar negeri /dalam negeri berkaitan dengan perceraian, hak perwalian anak, wanprestasi, keimigrasian dan kewarganegaraan.
- h. Proses adopsi anak Warga Negara Indonesia oleh Warga Negara Asing yang ada di Indonesia.

Sub Direktorat Pengawasan konsuleran antra lain, bertugas mengenai pelayanan publik dan akses konsuler terkait dengan data dan penyampaian informasi, serta pelayanan dan perlindungan hak-hak warga negara Indonesia terkait masalah keimigrasian, kewarga-

negara, dan kependudukan. Hak-hak warga negara Indonesia yang bermasalah dan terlantar, perlindungan hak-hak pelaut Indonesia yang menghadapi masalah di kapal angkut asing dan atau di luar negeri, hak-hak pelaut dan nelayan Indonesia yang menghadapi masalah di kapal penangkap ikan asing dan atau di luar negeri, penyelesaian permasalahan warga negara Indonesia dan Badan Hukum Indonesia (BHI) di luar negeri.

Sub Direktorat Bantuan Sosial dan repatriasi warga negara Indonesia bertugas menangani pelayanan di bidang bantuan kemanusiaan, pemulangan Warga Negara Indonesia (WNI) bermasalah dan atau terlantar di luar negeri, antara lain mengenai pemberian uang santunan, kompensasi, asuransi dan proses pemulangan ke daerah asal, pemberian fasilitas kesehatan, penyediaan informasi umum dan dokumen, penjemputan, melakukan monitoring terhadap Warga Negara Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia (TKI) korban *human trafficking* dan transnasional *crimes* lainnya. Subbagian tata Usaha adalah sebagai unsur pendukung yang bertugas melaksanakan ketatausahaan dan kerumahtanggaan, seperti perencanaan dan pelaporan kinerja, administrasi keuangan, administrasi kepegawaian, dan administrasi perlengkapan.

Peran Kementerian Luar Negeri terhadap Tenaga Kerja Indonesia bermasalah di luar negeri, yaitu sejak mendapatkan laporan dari Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) dan atau Konsulat Jenderal (Konjen) Republik Indonesia, tentang Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bermasalah di luar negeri. Maka Kementerian Luar Negeri harus segera memberitahukan kepada keluarga Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan mengurus utusan dari keluarganya untuk datang ke negara tempat Tenaga Kerja Indonesia (TKI) bekerja. Kementrian Luar Negeri meminta dukungan dari pemerintah daerah dan keluarga Tenaga Kerja Indonesia untuk menyelesaikan permasalahan Tenaga Kerja Indonesia tersebut.

### **C. Analisis Koordinasi Penegakan HAM terhadap TKI di Luar Negeri**

Perlindungan TKI terhadap pelanggaran HAM tidak terlepas dari efektifnya koordinasi antara Instansi terkait terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Koordinasi menjadi penting dan bermanfaat untuk menghindarkan perasaan yang terlepas satu sama lain. Koordinasi juga dapat menghindarkan suatu pendapat atau perasaan, bahwa suatu organisasi atau pejabat merupakan yang paling penting. Di samping itu koordinasi juga dapat menghindari kemungkinan timbulnya pertentangan antara bagian dalam organisasi.

G.R. Terry dalam teorinya menyebutkan, bahwa koordinasi akan mencapai sasaran/tujuannya, apabila koordinasi dilaksanakan secara sinkron, menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis. Sedangkan sifatnya, koordinasi bersifat dinamis, koordinasi menekankan pandangan menyeluruh oleh seorang koordinator dalam rangka mencapai sasaran, koordinasi meninjau suatu pekerjaan secara keseluruhan.

Begitu pentingnya koordinasi dalam proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan pada satuan yang terpisah pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif. Sehingga koordinasi menjadi penting dan bermanfaat, untuk dapat dihindarkan perasaan terlepas satu sama lain. Di samping itu koordinasi juga dapat menghindari kemungkinan timbulnya pertentangan antara bagian dalam organisasi.

Pelaksanaan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri melibatkan berbagai instansi, agar tercapainya tujuan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, diperlukan koordinasi antar instansi terkait. Seperti koordinasi antara Kementerian Tenaga Kerja dengan BNP2TKI, Koordinasi antara BNP2TKI dengan Kementerian Luar Negeri/Kedutaan Besar Republik Indonesia di negara penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, koor-

dinasi antara BNP2TKI dengan Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota.

Menteri Ketenagakerjaan menafsirkan bahwa tugas pengurusan dokumen calon TKI yang bekerja pada pengguna berbadan hukum yang dilakukan PPTKIS, bukan merupakan kewenangan BNP2TKI, tetapi kewenangan tersebut ada pada Kementerian Tenaga Kerja. Keadaan koordinasi yang samar tersebut berakibat lahirnya konflik terbuka antara BNP2TKI dengan Menteri Ketenagakerjaan. Keadaan tersebut membuktikan bahwa koordinasi yang diharapkan antara Kementerian Tenaga Kerja dengan BNP2TKI terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sulit untuk diwujudkan.

Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, secara tegas menjelaskan bahwa Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) bersama pemerintah berkewajiban untuk melindungi TKI semasa sebelum berangkat, ketika bekerja di negara tujuan dan setelah kembali ke negara asal. PPTKIS harus selalu berkordinasi dalam melakukan perlindungan hak-hak TKI, termasuk perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) TKI. Koordniasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing *stake holder*, denghan tanggung jawab yang seimbang dan saling memberikan informasi.

Dari kasus pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) yang menimpa Tenaga Kerja Indonesia, dapat disebabkan karena koordinasi yang buruk terjadi antara *stake holder* penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Kelemahan BNP2TKI dalam tanggung jawabnya terhadap penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, berdampak terhadap terjadi dan berulangnya kasus pelanggaran HAM yang dialami TKI di luar negeri.

Berdasarkan berbagai kasus pelanggaran HAM dialami TKI di luar negeri, maka koordinasi antar *stakeholder* penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri menjadi sangat pen-

ting. Terutama untuk memberikan perlindungan Hak Asasi Manusia terhadap Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

Selain pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) terhadap calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia, pelanggaran HAM juga dipicu oleh kebijakan pemerintah yang mengizinkan calon majikan untuk langsung merekrut Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk dipekerjakan di luar negeri. Hal lain yang perlu dikemukakan disini adalah kurangnya menghormati hak asasi orang lain, moral, etika, dan tata terib kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Kemudian yang tidak kalah pentingnya adalah sumber daya manusia (SDM) yang masih rendah, interpretasi dan penerapan yang salah dari norma-norma agama dan perintah (intruksi) yang tidak jelas.

Bab VI  
**PENUTUP**





## Bab VI

# PENUTUP

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), merupakan lembaga pemerintah non departemen yang bertanggung jawab kepada Presiden. Sebagai organ pemerintah BNP2TKI bertanggung jawab secara teknis dalam proses persyaratan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, sesuai dengan amanat UU No. 39 Tahun 2004, bahwa penempatan TKI di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, dan Hak Asasi Manusia (HAM).

Terjadinya pelanggaran HAM terhadap Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, dapat disebabkan karena tidak terlaksananya sebagian tanggung jawab BNP2TKI terhadap pengawasan TKI terutama mengenai kelengkapan dokumen, pembekalan akhir pemberangkatan (PAP), penyelesaian masalah yang dihadapi TKI, pelayanan pemberangkatan sampai pemulangan TKI yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak efektifnya upaya meningkatkan

kualitas calon TKI, tidak memberikan informasi yang akurat tentang pelaksanaan penempatan TKI, sehingga tanggung jawab Pemerintah (BNP2TKI), untuk dapat meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja Indonesia dan keluarganya belum berhasil dengan baik.

Dalam rangka perlindungan Hak Asasi Manusia terhadap pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, yang melibatkan instansi terkait, baik Pemerintah Pusat maupun pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Untuk itu Kementerian Tenaga Kerja bersama BNP2TKI terhadap pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri, selalu melaksanakan pengawasan yang lebih ketat agar koordinasi yang terpadu, transparansi, serta komunikasi yang cepat dan tepat dapat terlaksana dengan baik. Sehingga diharapkan setiap pelanggaran HAM terhadap Tenaga Kerja Indonesia, baik pada masa pra penempatan, masa penempatan, maupun purna penempatan dapat diatasi. Baik pelanggaran HAM oleh PPTKIS, maupun oleh pengguna di luar negeri. Dari banyak kasus pelanggaran HAM yang dialami TKI di berbagai negara. Sebagian kasus diakibatkan karena koordinasi antara instansi terkait terhadap penanganan TKI kurang efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

### 1. Buku

Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.

Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, PTIK, Jakarta, 2015.

Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicial Prudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Kharisma Putra Utama, Jakarta, 2013.

———, *Menguak Tabir Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011.

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.

A. Masyhur Effendi, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2005.

A. Masyhur Effendi dan Taufani S.Evandri, *HAM dalam Dinamika/Dimensi Hukum, Politik, Ekonomi, dan Sosial*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010.

- Any Suryani, *Tanggung Jawab Negara Terhadap Korban Perdagangan Orang dan Hak Asasi Manusia*, Pustaka Bangsa, Mataram, 2014.
- Awaludin Marwan, *Sebuah Biografi Intelektual & Pertarungan Tafsir Terhadap Filsafat Hukum Progresif*, Thafa Media, Yogyakarta, 2013.
- Bagir Manan, *Dimensi-Dimensi Hukum Hak Asasi Manusia*, (PSKN FH UNPAD), Bandung, 2009.
- Bahder Johan Nasution, *Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Mandar Maju, Bandung, Tahun 2012.
- Bani Situmorang, *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*, BPHN Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, Jakarta, 2012.
- Bani Situmorang, *Tanggung Jawab Lembaga Pengerah Tenaga Kerja (PPTKIS) dalam Pemenuhan Hak-hak Tenaga Kerja*, BPHN Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, Jakarta, 2013.
- Bambang Sunggono dan Aries Harianto, *Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Mandar Maju, Bandung, 2009.
- Ellydar Chaidir, *Demokrasi, HAM, dan Negara Hukum*, UIR Press, Pekanbaru, 2008.
- Fathor Rahman, *Menghakimi TKI, Mengurai Benang Kusut Perlindungan TKI*, Pensil-324, Jakarta, 2011.
- Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni: Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif*, Nusa Media, Bandung, 2014.
- Hans Kelsen, *Pengantar Teori Hukum*, Nusa Media, Bandung, 2012.
- Henry Campbell Balck, *Black's Law Dictionary*, ninth Edition, West Publishing Co, United States of America, 2009.
- HP. Penggabean, *Penerapan Teori Hukum dalam Sistem Peradilan Indonesia, Analisis Pengembangan Ilmu Hukum yang*

*Responsif untuk Penanganan Case Law (Hukum Kasus) yang Terjadi Akhir-Akhir ini*, Alumni, Bandung, 2014.

H.M. Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan: Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012.

Huala Adolf, *Aspek-Aspek Negara dalam Hukum Internasional*, Raja Grafindo Persada, Bandung, 2011.

Imam Kabul, *Paradigma Pembangunan Hukum di Indonesia*, Kurnia Kalam, Yogyakarta, 2005.

Indriadi Thanos, *Penegakan Hukum Indonesia: Sebuah Analisa Deskriptif*, Bina Niaga Jaya, Jakarta, 2008.

Ismantoro Dwi Yuwoyono, *Hak dan Kewajiban Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2011.

Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.

Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Konstitusi Press, Jakarta 2012.

Jimly Asshiddiqie dan Hafid Abbas, *Hak Asasi Manusia dalam UUD 1945 dengan Perubahan UUD 1945 Tahun 2002*, Kencana, Jakarta, 2015.

Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013.

Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media Publishing, Malang, 2013.

Juhaya S. Praja, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2011.

———, *Filsafat Hukum Antar Madzhab-Madzhab Barat dan Islam*, Juhaya Setyapradja Center, Bandung, 2014.

Khudzaifah Dimiyati, *Pemikiran Hukum Konstruksi Epistemologis*

- Berbasis Budaya Hukum Indonesia*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2014.
- Lalu Husni, *Hukum Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia*, Program Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya, Malang, 2010.
- Mahmud F Rakasima, dkk, *Seratus TKI Sukses*, BNP2TKI, Jakarta, 2009.
- , *Seratus TKI Sukses*, BNP2TKI, Jakarta, 2012.
- , *Seratus TKI Sukses*, BNP2TKI, Jakarta, 2013.
- Majda El Muhtaj, *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia: Dari UUD 1945 Sampai dengan Perubahan UUD 1945 Tahun 2002*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005.
- Muchtar Pakpahan, *Ilmu Negara dan Politik*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2010.
- Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Hukum dalam Pembangunan*, Alumni, Bandung, 2006.
- Mochtar Kusumaatmadja dan Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum: Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 2009.
- Muhammad Taufiq, *Keadilan Substansial Memangkas Rantai Birokrasi Hukum*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2014.
- Muhammad Tahir Azhary, *Negara Hukum: Suatu Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya Dilihat dari Segi Hukum Islam, Implementasinya pada Priode Negara Madinah dan Masa Kini*, Kencana, Jakarta, 2010.
- Muschan, *Sistem Pengawasan Terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1992.

- Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2007.
- , *Teori-Teori Besar (Grand Theory) dalam Hukum*, Kencana, Jakarta, 2013.
- , *Teori Negara Hukum Modern (Rechtsstaat)*, PT. Refika Aditama, Jakarta, 2011.
- Mukti Fajar, *Tipe Negara Hukum*, Banyumedia Publishing, Malang, 2005.
- Muladi, *Hak Asasi Manusia*, Refika Aditama, Bandung, 2009.
- Nurul Qamar, *Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Demokrasi (Human Rights in Democratic Rechtsstaat)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- Otje Salman & Anton F.S., *Teori Hukum*, Rafika Etima, Bandung, 2005.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2010.
- Prawita Thalib, *Filsafat Tentang Hukum Hak Asasi Manusia*, CV. Yrama Widya, Bandung, 2013.
- Ramesh Mishra, *The Welfare State in Crisis Social Thought and Sosial*, Whealsheaf Books, Brighton, 1984.
- Rhona KM Smith, *Hukum dan Hak Sasi Manusia*, Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2008.
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Salim HS. dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Satjipto Rahardjo, *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2013.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan Bagi*

- Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008.
- Soehino, *Hak Asasi Manusia: Perkembangan Pengaturan dan Pelaksanaannya di Indonesia*, BPFE, Yogyakarta, 2013.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 1990.
- Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Liberti, Yogyakarta, 1996,
- \_\_\_\_\_, *Teori Hukum*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 1997.
- \_\_\_\_\_, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Cahaya Atma Pusaka, Yogyakarta, 2010.
- Sri Soemantri, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*, Alumni, Bandung, 2013.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Sulistyowati Irianto dan Sidharta, *Metode Penelitian Hukum: Konstelasi dan Refleksi*, Yayasan obor Indonesia, Jakarta, 2009.
- Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, Bandung, 2013.
- Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Filsafat, Teori dan Ilmu Hukum: Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat*, Raja Grafindo, Jakarta, 2014.
- Titik Triwulan Tutik, *Konstruksi Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Amandemen UUD 1945*, Kencana, Jakarta, 2011.
- Titon Slamet Kurnia, *Interpretasi Hak-Hak Asasi Manusia Oleh Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2015.
- Umar Said Sugiarto, *Pengantar Hukum Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.



## **2. Kamus**

WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, 1976.

Depertemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2008.

Yan Pramadya Puspa, *Kamus Hukum*, Aneka Ilmu, Semarang, 2008.

BNP2TKI, *Glosari Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri*, Edisi II Tahun 2013, Jakarta, 2013.

## **3. Tesis dan Disertasi**

Edith Ratna Mulyaningrum Soerjosoeminar, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia dalam Perspektif UU RI. No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri*, Disertasi, Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 2011.

I Dewa Rai Astawa, Tesis, *Aspek Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesiadi Luar Negeri*, Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semaerang, 2006, Non Publikasi

## **4. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999, tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 1999, Tentang Hubungan Luar Negeri.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2008, Tentang Kementerian Negara.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2006, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007, tentang Pembagian Urusan Pemerintah Antara Pemerintah, Pemerintahan daerah, Provinsi, Dan Pemerintahan Daerah kabupaten/Kota.

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2006, tentang Kebijakan Reformasi Sistem penempatan dan perlindungan Tanegara Kerja Indonesia.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor : PER-07/MEN/I/2005.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor:PER-05/MEN/III/2005, tentang Keterntuan Sanksi Administrasi dan Tata Cara Penjatuhan Sanksi dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungana Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014, tentang Pelaksanaan Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2013, tentang Penyelenggaraan Pelayanan Pemeriksaan Kesehatan Calon tenaga Kerja Indonesia.

Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor :PER.05/KA/I/2014, tentang Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Unit Pelaksana teknis Di Lingkungan Badan Nasional Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 16 Tahun 2015, tentang Petunjuk Teknis Pelayanan Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah.

Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor PER.10/KA/IV/2010, tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan dan penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri oleh Pemerintah.

Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor : PER-44/KA/XI/2008, tentang Perubahan Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor : PER-31/KA-BNP2TKI/VII/2007.

## 5. Internet

<http://intansaf.wordpress.com/2014/09/26/>, *Permasalahan Kependudukan di Indonesia*,

[www.jpn.com/read/2014/04/01/225678/2013](http://www.jpn.com/read/2014/04/01/225678/2013).

<http://www.kompasiana.com/irfanjf/Kasus-pelanggaran-ham-kepada-tki-tkw.54f9897da33311d0668b48ce>,

<http://www.zonasiswa.com/2014/07/tujuan-negara-pendapat-ahli-dan-teori.html>,

[http://herryapk.blogspot.com/2012/07/pengertian-fungsi-dan-tujuan-negara\\_31.html](http://herryapk.blogspot.com/2012/07/pengertian-fungsi-dan-tujuan-negara_31.html),

<http://www.zonasiswa.com/2014/07/tujuan-negara-pendapat-ahli-dan-teori.html>,

<http://rachmatfatahillah.blogspot.com/2011/10/tugas-dan-tujuan-negara-dalam-fiqih.html>,

<http://www.academia.edu/5574253/Dasar-Teori>,

<http://andri94yana.blogspot.com/>

<http://acak-acak-saja.blogspot.com/2012/03/tanggung-jawab-negara.html>.

<http://www.zonasiswa.com/2014/07/tujuan-negara-pendapat-ahli>

dan-teori.html,  
[http://herryapk.blogspot.com/2012/07/pengertian-fungsi-dan-tujuan-negara\\_31.html](http://herryapk.blogspot.com/2012/07/pengertian-fungsi-dan-tujuan-negara_31.html),  
<http://www.zonasiswa.com/2014/07/tujuan-negara-pendapat-ahli-dan-teori.html>,  
<https://tesisdisertasi.blogspot.co.id/2010/08/pengertian-pengawasan.html>.  
<https://cakimppcii.wordpress.com/2013/09/27/konstruksi-nalar-islam-tentang-hukum-dan-keadilan/>,  
[http://www.academia.edu/5210600/Pengertian Keadilan Sosial](http://www.academia.edu/5210600/Pengertian_Keadilan_Sosial)